

МУ «Комитет по образованию г.Улан-Удэ»  
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 42 г.Улан-Удэ»

Республика Бурятия, г.Улан-Удэ, ул.Комсомольская 3  
Тел.(факс):44-20-81,44-22-76.Е-mail:uu-sk42@yandex.ru

От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 42 г.Улан-Удэ  
/Н.Н. Путилова/  
М.П.

« 20 » декабря 2022 года

от работников

Председатель профсоюзного  
комитета МАОУ СОШ №42 г.Улан-Удэ  
/А.Д.Цыремпилова/  
М.П.

« 20 » декабря 2022 года

**Коллективный договор**  
**работодателя и работников**  
**МАОУ «Средняя общеобразовательная**  
**школа № 42 г. Улан-Удэ»**  
**на 2022-2025 годы**

Принят на общем собрании работников

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 42 г.Улан-Удэ»

Протокол № 32 от 20.12.2022

Срок действия Коллективного договора : 20.12.2022 -20.12.2025



## 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице Профсоюзного комитета, представляющего интересы работников и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 42 г. Улан-Удэ» (далее школа).

1.2. Коллективный договор (далее КД) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы.

1.3. Отношение между сторонами регулируются КД, действующим законодательством РФ. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профком); работодатель в лице его представителя – директора школы Путиловой Н.Н.

1.4. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, найма, продвижения в должности, организацию повышения квалификации работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условия труда.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения с 21.12.2022 г. по 21.12.2025 г.

1.6. Работодатель и профком отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании работников.

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

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

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

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

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

1.12. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

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

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

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

1.16. Коллективный договор заключается сроком на три года ( ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

- учет мнения (по согласованию) 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;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. Обязанности сторон.**

### **Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.**

2.1. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

2.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе школы, присущими профсоюзу методами и средствами.

## **3. Обязательства работодателя. Оплата и нормирование труда.**

3.1. Работодатель принимает участие в формировании и развитии системы социального партнёрства на уровне муниципального образования и принимает на себя обязательства Соглашений о регулировании социально-трудовых отношений, заключённых на региональном и муниципальном уровнях.

3.2. Работодатель обеспечивает участие профсоюзного комитета в разработке и обсуждении проектов локальных нормативных актов согласно Устава Школы, затрагивающих социально-экономические и трудовые права работников. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

3.3. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.4. Система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, условия и порядок выплаты доплат и надбавок компенсационного, стимулирующего характера, премий, их размеры определяются Положением об оплате труда и Положением о порядке назначения и определения размера надбавок и доплат за сложность, напряженность и высокое качество работы, утверждаемым руководителем предприятия по согласованию с педагогическим советом. Положение об оплате труда и Положением о порядке назначения и определения размера надбавок и доплат за сложность, напряженность и высокое качество работы разрабатывается в соответствии с законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия и органов местного самоуправления.

3.5 Надбавки и доплаты стимулирующего характера выплачиваются из стимулирующего фонда. Согласно положению об оплате труда.

3.6. В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ, частью 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ заработная плата за текущий месяц выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца – аванс; 10 числа – полный расчет за предыдущий месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается на месте работы или путем перечисления на расчетный счет в кредитное учреждение указанное в заявлении сотрудника.

3.7. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы, каждому работнику выдаются расчётные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

3.10. Стороны признают необходимым:

-сохранения образовательными организациями уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности. По которой не установлена квалификационная категория, установление условий оплаты труда по иной должности с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) в соответствии с Приложением №3 Отраслевого соглашения по организациям,

находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2021 годы.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории на один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории

3.11. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением об общеобразовательном учреждении (в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

3.12.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки ключевая ЦБ РФ ст.236 ТК РФ

3.12.3. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, законами и нормативно-правовыми актами РБ.

3.12.4.Выполнение работниками дополнительных видов работ не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату из фонда экономии заработной платы на основании положения (ПОЛОЖЕНИЕ «О ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ДРУГИХ РАБОТНИКОВ МАОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 42 Г.УЛАН-УДЭ»)

3.12.5.Доплата за выполнение работ в ночное время сверхурочная работа, работа в выходные, праздничные дни, работа с тяжелыми и вредными условиями устанавливается в размерах не ниже, предусмотренных действующим трудовым законодательством

#### **4. Трудовой договор.**

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст.63 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового

договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно быть подтверждено подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок или на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). С целью проверки способностей выполнения работником предусмотренных трудовым договором обязанностей устанавливается испытательный срок: 3 месяца с начала действия трудового договора, администрация – 6 месяцев с начала действия трудового договора, технические работники – 1 месяц. В период испытания работник выполняет должностные обязанности по трудовому договору в полном объеме. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством.

4.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

4.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с работником.

4.8. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

4.9. Учебная нагрузка учителям, для которых учебное заведение является основным местом работы, учебная нагрузка на новый учебный год определяется федеральным базисным учебным планом, на основе которого работает школа, и, по возможности, сохраняется преемственность предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

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

Уменьшение нагрузки учителей происходит только с их письменного согласия.

4.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

4.12. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

4.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

4.15. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный срок.

4.16. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации являющимся членом профсоюза не менее одного года, по основанию, предусмотренному п.2 статьи 278 ТК РФ, принимается с учетом мнения ГК профсоюза.

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

5. Стороны пришли к соглашению в том, что

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

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

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с требованиями аттестации, охраны труда и безопасности образовательного учреждения.

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

5.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам устанавливающие повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

6.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (методический день недели) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязан трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.



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

6.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **7. Режим труда и отдыха**

7.1.Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели согласно учебному плану в количестве пяти - шести рабочих дней с одним - двумя выходными днями, работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

7.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

7.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего перерывы между занятиями – 4 часа в неделю.

Наличие больших перерывов возможно при письменном согласовании с работником. Учителям, работающим при нагрузке не более 18 часов, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

7.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия (в отдельных случаях согласно ст.99 ТК без их письменного согласия) с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и предоставлением дополнительного выходного дня.

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

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

7.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

7.12. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника. Работодатель ежегодно предоставляет каждому работнику школы ежегодный профессиональный отпуск согласно трудовому договору. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо

работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

7.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению предоставляется категории лиц согласно ст.122 ТК РФ. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 (+8) календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. Продолжительность очередного отпуска для младшего обслуживающего персонала не может быть меньше 28 (+8) календарных дней, для библиотекаря предоставляется дополнительный отпуск (ст.116 ТК РФ) по согласованию с администрацией.

7.14. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 116 ТК РФ).

7.15. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч.2 ст.128 ТК РФ.

7.16. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы, с предоставлением отгулов в каникулярное время лицам, с их согласия заменяющим работника в связи: со свадьбой самого работника – 3 дня, со свадьбой детей – 3 дня, со смертью близкого родственника – 3 дня, с рождением ребенка (отцу) – 3 дня без увеличения фонда оплаты труда.

7.17. Педагогические работники пользуются академическими правами и свободами (в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.47п. 5).

7.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

7.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК

РФ). В отдельных случаях продолжительность перерыва может быть предметом соглашения между работником и работодателем.

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

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется: обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальными оценками условиям труда.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

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

8.13. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение за счёт средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств учреждения.

## **9. Гарантии и компенсации**

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились: заработная плата работников ОУ не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

9.2. Работодатель:

- способствует проведению спартакиад, смотров художественной самодеятельности, Дней здоровья;
- создаёт условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

9.3. Профсоюзный комитет:

- проводит культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- обеспечивает контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществляет контроль за своевременным перечислением страховых взносов;
- содействует обеспечению работающих медицинскими полисами;
- активно работает в комиссиях по социальному страхованию.

9.4. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- включать в коллегиальные органы учреждения представителей выборных профсоюзных органов в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996

9.5. Стороны договорились о том, что: не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.7. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 6 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.9. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой, средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и Интернетом (ст. 377 ТК РФ).

9.10. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет вышестоящей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.11. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов профкома, уполномоченных по охране труда на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.12. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учёбы с сохранением среднего заработка.

9.13. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.14. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (не распространяется на случаи расторжения трудового договора за виновные действия).

9.15. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, а также информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

9.16. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников и другие вопросы.

9.18 Экономия бюджетных и внебюджетных средств по ФОТ в соответствии с коллективным договором может направляться на премирование, выплату надбавок работникам.

## **10. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы**

10.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- 10.1.1 поощрять за счёт средств профсоюзного комитета и работодателя в связи с 50-летием – в размере – 2000 руб.;
- 55-летием – в размере – 2000 руб.;
- 60-летием – в размере – 2000 руб.;
- 65-летием - в размере - 2000 руб.

неработающим пенсионерам в юбилейные даты – 1000 руб.

10.1.2 установить поощрительную систему при присвоении почетных званий в размере – 2000 рублей.

10.1.3 работодатель предоставляет работнику по его заявлению краткосрочный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск до пяти дней в случаях:

- собственная свадьба (3 дня);
- свадьба детей(3 дня);
- рождение ребенка(3 дня);
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) (3 дня);

10.1.4 профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи

а) в случае смерти работающего члена коллектива – 5000 рублей.

б) в случае смерти пенсионера – 1000 рублей.

в) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети)-2000 рублей.

г) членам профсоюза, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев в размере до 2000 рублей

д) при рождении ребёнка - 1000 рублей

е) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, кража др.)-1000 рублей

ё) на лечение (оздоровление) члена профсоюза и его детей до 2000 рублей

## **11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

11.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ РФ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст.53 ТК.

11.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями



трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.37 ТК).

11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК ст.ст. 353-365, 390,391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

11.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

11.6.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

11.6.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.6.3 в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

11.6.4 если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

## **12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным

законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.);

12.2.2 содействия их занятости;

12.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4 соблюдения законодательства о труде;

12.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст.ст.384, 387, 391, 399, 400 ТК, п.1 ст.11 и ст.14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.).

12.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК).

12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.4.1 соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

12.4.2 не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК части третья – пятая, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.);

12.4.3 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст.37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.4 безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

12.4.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами,

необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором. В случае, если в организации действует несколько первичных профорганизаций, работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учетом количества представляемых ими членов профсоюза;

12.4.6 производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст.377 ТК, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г);

12.4.7 распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст.375 ТК);

12.4.8 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

12.4.9 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

12.4.10 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников — членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трехмесяцев работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в коллективном договоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора);

12.4.11 перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета не менее 1% от фонда оплаты труда – ст. 44 Устава профсоюза(Постановление ЦС Профсоюза от 27.10.2010 №2; ст.377 ТК и ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г);

12.4.12 предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).

12.5 Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст.374 ТК),

освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст.375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст.376 ТК).

12.6 Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

12.6.1 для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя;

12.6.2 для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

12.7 Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

(Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно.)

12.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

12.9. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.10. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

12.11. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при награждении работников, их аттестации. Также признаётся значимым участие работников в культурно-спортивных мероприятиях. Конкурсах. Проводимых городской профсоюзной организацией. И учитывается при начислении стимулирующей части заработной платы.

### **13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за I и III кварталы с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

13.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК).

13.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК).

13.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, и, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст.5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»<sup>195</sup> ФЗ от 30.12.2001г.).

#### **14. Обязательства профкома.**

14.1. Работодатель признаёт профсоюзную организацию МАОУ «СОШ № 42» в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени.

14.2. Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства: Участвовать в формировании систем оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

14.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили

профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

14.4. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

14.5. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т. ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

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

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

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

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

14.10. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам (КТС) и суде. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в КТС, Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

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

14.12. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом, горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников.

14.13. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

14.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

14.16. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

14.17. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

14.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

14.19 Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

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

#### **Ответственность сторон:**

15. Стороны договорились, что:

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

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

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

15.4. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в полугодие. В этих целях при профкоме создаётся постоянная комиссия на срок его полномочий.

15.5. Рассматривают в течение 10 -дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

15.6. 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.

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

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального образовательного учреждения МАОУ СОШ №42 г. Улан-Удэ.

От работодателя:

Директор МАОУ «СОШ № 42»  
Н.Н. Путилова

М.П.


От работников:

Председатель  
профсоюзной организации  
МАОУ «СОШ № 42»  
А.Д.Цыремпилова

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду и занятости населения администрации г.Улан-Удэ.



Согласовано  
Председатель ПК  
  
А.Д.Цыремпилова

Утверждено  
Директор Школы  
  
Н.Н. Путилова

**Правила**  
**Внутреннего трудового распорядка для работников**  
**Муниципального образовательного учреждения**  
**средней школы № 42**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящие правила разработаны на основе Устава ОУ, ТК РФ и регламентируют трудовой распорядок, организационную и культурную дисциплину в образовательном учреждении, призваны обеспечить создание необходимых организационных и психологических благоприятных условий для результативной работы работников ОУ.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью управление трудовой и общекультурной дисциплины, совершенствование организации труда на научной основе, воспитание работников ОУ в духе добросовестного отношения к труду, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы.
- 1.3. Вопросы внесения изменений в правила решаются работодателем ОУ, при согласовании с профсоюзным комитетом ОУ.

**2. Порядок приема и увольнения работников ОУ**

- 2.1. Работники ОУ реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в ОУ, по которому они обязуются выполнять работу по своей специальности, квалификации или должности согласно утвержденной инструкции с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель ОУ обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством о труде.
- 2.2. Прием работника на работу производится по его личному заявлению на имя директора ОУ. Прием на работу оформляется приказом по ОУ.
- 2.3. Каждый вновь поступающий работник ОУ проходит инструктаж по технике безопасности и медицинский осмотр, после чего приступает к выполнению своих обязанностей, на каждого поступающего работника заводится личная карточка.
- 2.4. При оформлении на работу делопроизводитель обязан:
- ознакомить принимаемого работника с правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и должностной инструкцией, коллективным договором.
  - внести запись в книгу учета личного состава.

- 2.5. Изменение квалификации, должности (профессии) работника оформляется приказом в соответствии с заявлением работника или протоколом квалификационной комиссии на предмет установления квалификации.
- 2.6. Перевод работника на другую работу допускается только с его личного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работников ОУ происходит на основании его заявления. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по ст. 81 ТК РФ оформляется путем издания приказа (распоряжения).
- 2.8. При поступлении работника на работу работодатель обязан:
- ознакомить работника с правилами;
  - ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности, ознакомить его с должностной инструкцией (под роспись), коллективным договором;
  - проинструктировать его по правилам ТБ, гигиены труда, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда, коллективным договором;
  - проинструктировать его по правилам охраны труда, коллективным договором.
- 2.9. На всех работников ОУ, поступивших на работу впервые и проработавших в ОУ свыше 5 дней, секретарь-делопроизводитель оформляет трудовые книжки.

### **3. Основные обязанности работников ОУ**

#### **Работник ОУ обязан:**

- 3.1. Работать честно и добросовестно, четко выполнять функции, изложенные в должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно исполнять распоряжения работодателя.
- 3.2. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, гигиене труда, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.
- 3.3. Вести себя достойно на производстве и в быту
- 3.4. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию, организационную и управленческую культуру.

### **4. Основные обязанности работодателя**

#### **Работодатель ОУ обязан:**

- 4.1. Строго соблюдать Устав ОУ, Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» ФЗ 273 от 29.12.2012 г., ТК РФ
- 4.2. Обеспечивать максимально возможную занятость и использование работников ОУ в соответствии с их профессиями, квалификацией.
- 4.3. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников ОУ в результатах их личного труда и в общих итогах работы ОУ.
- 4.4. Обеспечивать безопасные условия труда для работников ОУ.
- 4.5. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины.

## 5. Рабочее время и его использование

- 5.1. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания работы определяются расписанием занятий по сменам, утвержденным работодателем ОУ. Рабочий день педагогов начинается за 20 минут до начала предстоящего урока, учитель не имеет права опаздывать. Появление в классе и подготовка к уроку после звонка без уважительной причины считается нарушением трудовой дисциплины. Время для всех педагогических работников не более 36 часов в неделю, для администрации – не более 40 часов.
- 5.2. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, руководитель не допускает к работе, обеспечивает прохождение им медицинского обследования на наличие алкоголя в организме и составляет акт.
- 5.3. Учебные занятия в школе проводятся согласно утвержденному директором расписанию на основании учебного плана, обязательного для выполнения.
- 5.4. Пропуск, отмена, замена, сокращение занятий, кружков, факультативов без согласия с работодателем не допускается.
- 5.5. Работники ОУ должны своевременно ставить в известность работодателя о невыходе на работу по уважительной причине.
- 5.6. Запрещается во время проведения уроков отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий.
- 5.7. Время урока должно использоваться рационально. Также не допускается систематическое использование перемены для учебной деятельности.
- 5.8. Удаление учащихся с уроков не допускается.
- 5.9. Во время уроков, проведение внеклассных мероприятий учитель несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся.
- 5.10. В период каникул рабочий день устанавливается в соответствии с графиком работы, утвержденным директором, и с учетом количества часов, не превышающим его учебной нагрузки. Отсутствие по личным и производственным вопросам без согласования с работодателем не допускается. Учет переработанного времени ведется зам. директора по УВР.
- 5.11. Посещение уроков директором школы, заместителями директора, учителями регулируется и регламентируется планом школы. График контроля должен быть гласным.
- 5.12. Ответственным за ведение классной документации, за оформление личных дел, аттестатов, представлений, характеристик, оформление и ведение классного журнала является классный руководитель.
- 5.13. Классный журнал заполняется согласно имеющийся в нем инструкции. Записи о проведенных уроках делаются в день их проведения. Отсутствие записей перед началом следующих занятий и на момент контроля является халатным отношением к своим обязанностям, нарушением трудовой дисциплины.
- 5.14. Отчеты по ведению журнала и прохождение программы проводится в сроки, установленные зам. директора по УВР. Перенос сроков по инициативе преподавателей без предварительного согласования, уклонение от них недопустимо.
- 5.15. При общении с родителями работники школы обязаны соблюдать этические нормы в оценке личности и деятельности своих коллег и учащихся.

- 5.16. В соответствии, с действующим законодательстве о труде работникам ОУ предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 + 8 календарных дней (в расчете на 6-дневную рабочую неделю), а педагогам – не менее 56 + 8 календарных дней, согласно ФЗ 4520-1 от 19.02.93 г. График отпусков составляется и утверждается работодателем на каждый календарный год за 2 недели до наступления календарного года и доводится до всех работников ОУ не позднее за 2 недели до его начала.
- 5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ОУ (по его заявлению) может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется соответствующим распоряжениями (ст. 128 ТК)
- 5.18. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя в классе с наполняемостью более 25 человек, дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы-до 3-х календарных дней.
- 5.19. Работодатель может предоставить в каникулярное время дополнительные дни отдыха за активную общественную работу по согласованию с членами профсоюза.

#### **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, достижение высоких результатов труда, продолжительную и безупречную работу, ведения инноваций в работу ОУ и другие достижения в работе применяют следующие поощрения:

- объявление благодарности
- выдача премий
- награждение ценным подарком
- награждение Почетной грамотой

Поощрения объявляются приказом или распоряжением, доводится до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работникам ОУ, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляется в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санаторий, дома отдыха, в профилакторий). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе. За особые трудовые заслуги работники ОУ предоставляются в вышестоящие органы для их награждения орденами, медалями, почетными грамотами, а также для присвоения им званий «Почетный работник образования», «За заслуги перед Отечеством», «Заслуженный учитель Бурятии»

#### **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. невыполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него должностной инструкцией трудовых обязанностей влечет за собой применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

- 7.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель ОУ применяет следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание
  - выговор
  - увольнение по соответствующим основаниям
- 7.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.
- При применении взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.
- 7.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за неоднократное невыполнение обязанностей, если он имел дисциплинарные взыскания, прогул (в том числе отсутствие на работе более четырех часов подряд в течении рабочего дня без уважительной причины), появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.
- 7.5. За прогул (в том числе отсутствие на работе более четырех часов подряд в течении рабочего дня без уважительной причины) работодатель ОУ вправе применить совокупность следующих мер:
- одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных в данном разделе настоящих правил.
- 7.6. Дисциплинарные взыскания за прогул, появление в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения имеет право налагать только директор ОУ.
- 7.7. До наложения дисциплинарного взыскания от провинившегося работника ОУ должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение фиксируется актом и не может служить препятствием для наложения взыскания.
- 7.8. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех дней со дня издания.
- 7.9. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в ОУ.  
Правила утверждены работодателем ст. 190 ТК РФ.

Прочтено и  
протуровано 29 стур

Председатель профкома  
МАОУ «ОШ № 42

29 А. Д. Цыремпилова

