

Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 596 с углубленным изучением французского языка Приморского района Санкт-Петербурга
Федотова Т.В.

28.12.2018

Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 596 с углубленным изучением французского языка Приморского района Санкт-Петербурга

Шонина Н.В.
28.12.2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и первичной профсоюзной организацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 596

с углубленным изучением французского языка Приморского района Санкт-Петербурга

на 2019-20 21 годы" 16 " февраля 20 19 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 596 с углубленным изучением французского языка Приморского района Санкт-Петербурга (далее по тексту – образовательное учреждение; учреждение).

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Конституции РФ.

- 1.2. Цель коллективного договора – определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с

установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, достижения наиболее эффективного управления учреждением.

- 1.1. Сторонами коллективного договора являются: **работодатель** в лице его представителя – директор образовательного учреждения Шонина Наталья Вадимовна и **работники** в лице их представителя - председатель первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз) Федотова Татьяна Васильевна
- 1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30, 31 ТК РФ).
- 1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Администрация и профсоюз обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.4. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путём переговоров.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Администрация учреждения признаёт профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ).
- 1.14. Профсоюз признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.
- 1.15. Профсоюз представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.
- 1.16. Профсоюз признает право Администрации 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.

2. Трудовой договор.

2.1. 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 соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т. д.).

Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ч.2 ст. 74 и 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.3. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.

При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением

случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов; временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. В соответствии со ст.72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профсоюза до ухода работников в очередной отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Администрация знакомит работника под личную подпись с тем, что работа меньше чем за ставку

заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим учителям. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

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

2.6. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85-90 ТК РФ).

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Работодатель обязуется уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. 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 работники пенсионного 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; неосвобождённые председатели первичной профсоюзной организации учреждения; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. В случаях необходимости Администрация определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

4.1.3. Администрация обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

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

4.1.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая

продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом объёмов учебной нагрузки, предусмотренным трудовым

договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.1.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.7. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя.

4.1.8. Учителям, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 113 ТК РФ).

4.1.10. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и учёта мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 99 ТК РФ).

4.1.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации учреждения с письменного согласия работника на условиях, оговорённых дополнительным соглашением между работодателем и работником (закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» ст. 54).

4.1.12. Время школьных 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 и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала, путем подписания соответствующего приказа о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ.

При наличии финансовой возможности учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днём; особый характер работы в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со ст. 116-119 ТК РФ.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы определяются Уставом учреждения.

При предоставлении длительного педагогического отпуска сроком до одного года по желанию Работника, с ним может быть заключено отдельное соглашение о частичной оплате такого отпуска, при условии выполнения Работником конкретной творческой или методической работы.

4.5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения, согласованным мотивированным мнением профсоюзной организации (ст.334 ТК РФ; ст.55 закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»; Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений".

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

4.6. 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.

4.7. Предоставляется работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка - 2 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работа в течение учебного года без больничного листа – 3 дня.

4.8. Предоставляется отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работника время, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Стороны исходят из того, что:

- 5.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе базовой единицы по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
- 5.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 5.1.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 5.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются:

12 и 27 число каждого месяца

(указываются конкретные числа месяца)

5.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с базовой единицей;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.1.6. Изменения категорий оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при наступлении у работника права на изменение категории оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении), на

начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки с письменного согласия.

5.1.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным ст.ст.142, 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.)

5.2.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.2.3. Оплачивать командировочные расходы в размерах, установленных Правительством РФ.

5.2.4. Проводить своевременную 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.

- 5.2.5. Производить дополнительную оплату труда работникам ОУ при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника и по производственной необходимости за работу, не входящую в круг основных обязанностей. Срок, содержание и объём дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.
- 5.2.6. Производить доплаты работникам школы, учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования в соответствии с Положением о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам школы.
- 5.2.7. Предусматривать распределение внебюджетных средств на поощрительные выплаты всем работникам ОУ.
- 5.2.8. Производить доплату за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) по ставкам, не ниже 30% от должностного оклада.
- 5.2.9. Производить доплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.
- 5.2.10. Выдвигать кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
- 5.2.11. Производить работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти компенсационную выплату в размере, определённом дополнительным соглашением с профсоюзом (ст.414 ТК РФ).
- 5.2.12. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты пособия и заработной платы работникам.
- 5.2.13. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации: денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

6.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

- 6.1. Стороны пришли к соглашению, что:
 - 6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
 - 6.1.2. Работодатель с учётом мнения профсоюза (ст. 196 ТК РФ) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.
- 6.2. Работодатель обязуется:
 - 6.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
 - 6.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 6.2.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт внебюджетных средств и за счёт отчислений от фонда труда; % отчислений определяется дополнительным соглашением между работодателем и профсоюзом.
 - 6.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы 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).
 - 6.2.5. При увольнении Работника по его инициативе без уважительных причин после прохождения обучения по направлению работодателя, возмещение

затрат работодателя на обучение производится пропорционально фактически неотработанному времени Работником.

6.2.6. 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.ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ 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 или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т. д.).

6.2.6 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 726)

6.2.7 Разрабатывать мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по

охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 7.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства в размере до 10% от фонда оплаты труда, до 5% от дохода от внебюджетной деятельности учреждения.
- 7.1.3. Обеспечить работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.
- 7.1.4. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.
- 7.1.5. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учётом мнения профсоюза, с последующей сертификацией. С обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя профсоюза учреждения и комиссии по охране труда.
- 7.1.6. Обеспечить разработку и утверждение с учётом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.
- 7.1.7. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведёнными на другую должность обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определённые государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 7.1.8. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 7.1.8. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты совместно с профсоюзом.

- 7.1.9. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111) организовать проведение за счёт учреждения периодических медицинских осмотров работников организации.
- 7.1.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний.
- 7.1.11. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.1.12. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- 7.1.13. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.
- 7.1.14. Создать в учреждении комиссии по охране труда, социальному и медицинскому обязательному страхованию, включив в них на паритетной основе представителей выборного профсоюзного органа (ст. 218 ТК РФ).
- 7.1.15. Производить уплату страховых взносов в Пенсионный фонд, в Фонд социального страхования, в том числе страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в Фонд обязательного медицинского страхования (№167-ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской

Федерации»; №125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; №165 ФЗ от 16.07.1999 (с изменениями) «Об основах обязательного социального страхования».

7.1.16. Оказывать помощь в организации дополнительного медицинского страхования в образовательном учреждении.

7.1.17. Организовывать оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

7.1.18. Создавать условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении.

7.1.19. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждениям здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с Законодательством РФ.

8. Обязательства первичной профсоюзной организации.

8.1. Выборный профсоюзный орган обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

- 8.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства в опросах режима работы и отдыха.
- 8.1.4. Заключать от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.
- 8.1.5. Принимать участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.
- 8.1.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.
- 8.1.7. Участвовать в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 8.1.8. Создать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая, тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 8.1.9. Принимать участие в установлении системы оплаты труда и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135 ТК РФ).
- 8.1.10. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения (ст.144 ТК РФ).
- 8.1.11. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).
- 8.1.12. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 8.1.13. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.
- 8.1.14. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки в территориальное отделение фонда социального страхования.

- 8.1.15. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.
- 8.1.16. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- 8.1.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.1.18. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников. Запись должностей в трудовой книжке должна соответствовать тарифно-квалификационным характеристикам; запись о присвоении квалификации по итогам аттестации, награждениях в трудовую книжку, производится не позднее 5 дней со дня издания приказа.
- 8.1.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 8.1.20. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой кампанией, сотрудничающей с учреждением.
- Способствовать страхованию жизни и здоровья работников учреждения.
- 8.1.21. Совместно с руководителем учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства; поддержание чистоты и порядка учреждения; сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для работников и учеников (воспитанников), в том числе, организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в учреждении и др.
- 8.1.22. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза в соответствии с Положением о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам.
- 8.1.23. При необходимости, представлять интересы учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Стороны договорились, что:

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

9.1.2. Администрация 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».

9.1.3. Администрация учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- составлении правил внутреннего трудового распорядка;
- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников, лицензировании;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений),

затрагивающих экономические и трудовые права работников.

9.1.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.5. Работодатель принимает решение с учётом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.1.7. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.1.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников,

являющихся членами профсоюза (при наличии их письменного согласия).
Членские взносы перечисляются на счёт профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определённом письменным договором между работником и профсоюзом.

9.1.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учёбу.

9.1.10. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.11. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации, его заместителей, членов профкома по инициативе работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.12. Администрация при возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.

9.1.13. Работодатель оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились, что:

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

10.1.2. Коллективный договор вступает в силу с 09.01.2018.

- 10.1.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления форс-мажорных обстоятельств.
- 10.1.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.
- 10.1.5. Срок действия договора три года. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему договору. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.
- 10.1.6. Решение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.
- 10.1.7. В случае реорганизации образовательного учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.
- 10.1.8. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже двух раз в год.
- 10.1.9. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 10.1.10. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).
- 10.1.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.
- 10.1.12. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.
- 10.1.13. Приложение к коллективному договору является его составной частью.

10.1.14. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную силу.

11. Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.