

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Бабкинская средняя общеобразовательная школа»  
(МБОУ «Бабкинская средняя общеобразовательная школа»)

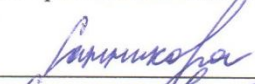
ПРИНЯТ

решением Общего собрания работников  
МБОУ «Бабкинская средняя  
общеобразовательная школа»  
от 24.01.2023 № 1

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Бабкинская средняя общеобразовательная школа»**  
на период с 2023 по 2025 годы


От работодателя:

Директор  
МБОУ «Бабкинская средняя  
общеобразовательная школа»

  
\_\_\_\_\_  
Ларимова Т. В.  
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Бабкинская средняя  
общеобразовательная школа»

  
\_\_\_\_\_  
Ларимова Е. В.  
(подпись, Ф.И.О.)



Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бабкинская средняя общеобразовательная школа» (далее Организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Соглашениями всех уровней с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашениями всех уровней.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя — директора МБОУ «Бабкинская средняя общеобразовательная школа»,

работники Организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профсоюз), в лице их представителя —первичной профсоюзной организации (далее Профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, для чего в письменной форме в недельный срок обращаются в Профком с соответствующим заявлением.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации, но Профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших Профком представлять их интересы.

1.6. Работодатель и работники Организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников Организации, имеющим право от имени работников Организации вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников Организации в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам Организации положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, расторжения трудового договора с её руководителем.

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

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

1.11. При реорганизации или смене формы собственности Организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Организации.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.17. Настоящий договор вступает в силу с 24.01.2023 и действует до 31.12.2025.
- 1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения Профкома:
- 1.18.1 правила внутреннего трудового распорядка;
  - 1.18.2 соглашение по охране труда;
  - 1.18.3 положение о комиссии по трудовым спорам;
  - 1.18.4 перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - 1.18.5 перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - 1.18.6 перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - 1.18.7 положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
  - 1.18.8 другие локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.
- 1.19. Стороны определяют следующие формы участия работниками Организации в управлении Организацией непосредственно через Профком:
- 1.19.1 учет мнения Профкома;
  - 1.19.2 консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - 1.19.3 получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Организации;
  - 1.19.4 обсуждение с работодателем вопросов о работе Организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - 1.19.5 участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - 1.19.6 иные формы, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами Организации.
- 1.20. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.
- 1.21. Ежегодно в январе стороны информируют работников Организации на Общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.
- 1.22. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

## **2. Трудовой договор**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Организации и не могут ухудшать положение работников Организации по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником Организации в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником Организации, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

работодателя либо работника в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебным планам основных образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Организации с учетом мнения Профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных федеральным, региональным или муниципальным законодательством. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника Организации. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников Организации в отпуск.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых Организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных предметов по классам. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам основных образовательных программ, сокращения количества обучающихся. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебными планами, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника Организации.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

2.10.1 по взаимному согласию сторон;

2.10.2 по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам основных образовательных программ, сокращения количества обучающихся, классов (групп);

восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора 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, изменение количества часов работы по учебным планам основных образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник Организации уведомляется работодателем в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Если работник Организации не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником Организации) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Организации.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации с работником Организации – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома.

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

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников Организации для своих нужд.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития Организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1 организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) в соответствии с федеральным законодательством;

3.3.2 в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с законодательством;

3.3.3 предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.3.4 предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Организации, по направлению работодателя);

3.3.5 предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные по результатам проведения аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4.1. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников Организации в установленные федеральным законодательством сроки. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников Организации, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников Организации уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Организации инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1 преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в Трудовом Кодексе Российской Федерации, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

4.3.2 высвобождаемым работникам Организации предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

4.3.3 работникам, высвобожденным из Организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Организации информационными, спортивно-оздоровительными услугами в течение 6 месяцев;

4.3.4 при появлении новых рабочих мест в Организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Организации в связи с сокращением численности или штата;

4.3.5 при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Организации.

5.2. Для руководителя и работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Организации устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для руководителя и работников (женщин) Организации, расположенной в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.3. Для педагогических работников Организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом Организации.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (уроков).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников.

5.5. Составление расписания учебных занятий (уроков) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных основными образовательными программами и годовым планом работы Организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение работников Организации к выполнению работы, не предусмотренной уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по приказу работодателя с письменного согласия работника с оплатой в соответствии с федеральным законодательством или предоставлением других дней отдыха.

5.8. В каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и другой работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

5.9. Для других работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1 предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда работников, занятых на работах с тяжелыми условиями труда (если не предусмотрена дополнительная оплата): поварам – 6 календарных дней, уборщикам служебных помещений, младшим воспитателям, кухонным рабочим – 3 календарных дня;

с ненормированным рабочим днем: исполняющему обязанности директора, документоведу, старшему воспитателю – 3 календарных дня, заведующему хозяйством – 6 календарных дней.

5.10.2 предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

работающим пенсионерам по старости 7 календарных дней в году;

работающим инвалидам 30 календарных дней в году;  
мужчинам при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;  
для сопровождения детей работников при поступлении в образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования 1 календарный день;  
для проводов детей работников на службу в вооруженные силы Российской Федерации 3 календарных дня;

в случае регистрации брака работника 3 календарных дня, детей работника – 1 календарный день;

5.10.3 предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

председателю Профкома 2 календарных дня и членам Профкома - 1 календарный день;

для участия в организации похорон близких родственников 3 календарных дня;

при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня.

5.10.4 суммарно ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам по пунктам 5.10.1, 5.10.2, 5.10.3 может быть не более 7 календарных дней в год, кроме работающих инвалидов.

5.10.5 при предоставлении подтверждающего документа предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за вакцинацию от КОВИД — 1 календарный день;

- донорам - 1 календарный день;

- за прохождение диспансеризации - 1 календарный день;

- на прохождение периодического медицинского осмотра - 1 календарный день.

5.10.6 предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за прохождение дистанционных курсов повышения квалификации и профессиональную переподготовку из расчёта 1 календарный день за 8 часов обучения, но может быть не более 14 календарных дней в год.

5.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между учебными занятиями (уроками). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин.

5.12. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются с учётом мнения Профкома.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, положением о системе оплаты труда работников Организации.

6.2. Организация в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально – квалификационным группам, повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

6.3. Месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4. Работодатель регулярно информирует каждого работника Организации о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно положению о системе оплаты труда работников Организации.

6.5. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов.



6.6. Педагогическому работнику, осуществляющему наставничество над молодыми специалистами или руководящему практикой студента, производится доплата по положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

6.8. Сроки выплаты заработной платы работникам устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, а именно 7 и 22 числа каждого месяца.

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.10. Работа педагогических работников в лагерях с дневным пребыванием, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.11. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.13. Возмещение работникам материального ущерба, причинённого в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановления работы, производится в полном размере.

6.14. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.15. Гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку, оплату на полную ставку.

6.16. Наполняемость классов, групп, установленную санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами, считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.17. Стороны договорились установить в Организации следующие формы поощрения за труд: благодарность, премия, поощрение. Все формы поощрения за труд производятся по согласованию с Профкомом.

6.18. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.19. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор методист, тренер - преподаватель – старший тренер – преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, если данное положение не противоречит действующему законодательству.

6.20. Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по

должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в целях материальной поддержки педагогических работников:

в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет;

в период длительного лишения трудоспособности по болезни (более 6 месяцев);

в случае выхода на пенсию по старости;

при работе в данной Организации менее одного года;

в период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на непедагогическую работу в связи с закрытием Организации на капитальный ремонт;

в период нахождения в длительном отпуске до 1 года;

при осуществлении полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

6.21. При возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Организации истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год, если данное положение не противоречит действующему законодательству.

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Пополняет библиотечный фонд Организации методической литературой.

7.3. Организует качественное питание для работников Организации.

7.4. Осуществляет из средств экономии и внебюджетных средств выплаты дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников (при наличии средств):

7.4.1 получившим трудовое увечье в Организации; увольняемым в связи с ликвидацией Организации;

7.4.2 в случае расторжения трудового договора по собственному желанию после выхода на пенсию по старости;

7.4.3 при рождении ребенка у работника.

7.5. По согласованию с Профкомом оказывает материальную помощь (не более двух раз в год и при наличии финансовых средств) в следующих случаях:

7.5.1 на медицинское обследование, сложные операции, продолжительное лечение на основании медицинского заключения;

7.5.2 в связи со смертью работника членам его семьи;

7.5.3 в связи со смертью ближайших родственников работника (мать, отец, муж, жена, сын, дочь);

7.5.4 в связи с экстремальными случаями (пожар, ДТП, наводнение, кража и т.п.);

7.5.5 и по другим уважительным причинам.

7.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации:

7.6.1 своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;

7.6.2 в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах;

7.6.3 получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

7.6.4 передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.7. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам Организации в следующих размерах:

7.7.1 расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - в соответствии с действующим законодательством;

7.7.2 расходов на выплату суточных - в размере, определенным действующим законодательством, за каждый день нахождения в служебной командировке;

7.7.3 расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

7.8. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

7.9. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации на соответствие занимаемой должности через комиссию по урегулированию споров в Организации и суде в соответствии с федеральным законодательством.

## **8. Организация досуга и отдыха работников и членов их семей**

8.1. Работодатель совместно с Профкомом организуют и создают условия для культурно – массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников Организации и членов их семей.

8.2. Работодатель совместно с Профкомом по согласованию с органами местного самоуправления обеспечивают оздоровление и отдых детей работников Организации в дни каникул, согласно очередности и поданных заявлений.

8.3. Работодатель совместно с Профкомом предусматривают приобретение новогодних подарков для детей работников Организации, являющихся членами Профсоюза.

8.4. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают оздоровление работников Организации за счет бюджетных средств, выделяемых органами местного самоуправления, льготных профсоюзных путевок согласно очередности и поданных заявлений.

## **9. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

9.1. Выделять ежегодно средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

9.2. Обеспечить право работников Организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.3. Заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками Организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и

здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

9.6. В соответствии с федеральным законодательством за счет средств Организации приобретать и выдавать работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду и обувь, другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами.

9.7. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Организации.

9.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

9.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законодательством.

9.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

9.12. 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.

9.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома.

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

9.15. Создать в Организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

9.16. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.17. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.18. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет работодателя, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с федеральным законодательством.

9.19. Один раз в полгода информировать коллектив Организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности.

9.20. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

9.20.1 работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства; организует безусловное

выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России; обеспечивает Организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности; разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара; доводит схемы и инструкции по эвакуации до всех работников Организации; организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие; готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры);

9.20.2 профком организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей; организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности;

9.20.3 стороны договорились по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров; содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности; совместно осуществлять меры по внедрению эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профкома денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном Профкома.

Указанные денежные средства перечисляются на счет Профкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель производит стимулирующие выплаты председателю Профкома в размерах, определенных положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением средней заработной платы председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых

Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.10. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Организации.

10.11. Члены Профкома включаются в состав комиссий Организации по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

10.12.1 расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;

10.12.2 привлечение к сверхурочным работам;

10.12.3 разделение рабочего времени на части;

10.12.4 запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

10.12.5 очередность предоставления отпусков;

10.12.6 установление заработной платы;

10.12.7 применение систем нормирования труда;

10.12.8 массовые увольнения;

10.12.9 установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

10.12.10 согласование правил внутреннего трудового распорядка;

10.12.11 создание комиссий по охране труда;

10.12.12 составление графиков сменности;

10.12.13 установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

10.12.14 установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;

10.12.15 применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

10.12.16 определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

10.12.17 установление сроков выплаты заработной платы работникам

10.12.18 и другие вопросы.

10.13. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на официальном информационном сайте Организации для размещения информации Профкома.

10.14. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников Организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## **11. Обязательства Профкома**

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законодательством.

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 Профкома, в размере, установленном Профкомом.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 11.6. Направлять учредителю Организации заявление о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 11.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по урегулированию споров и суде.
- 11.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.9. Участвовать в организации оздоровления детей работников Организации и обеспечения их новогодними подарками.
- 11.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.13. Участвовать в работе комиссий Организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.
- 11.15. 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.
- 11.16. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза.
- 11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Организации и членами их семей.

## **12. Социальная защита молодежи**

- 12.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.
- 12.2. Организация формирует кадровый резерв из молодых работников (Молодежный совет или Совет молодых специалистов) и реализует программу их продвижения по службе.
- 12.3. Положения Трудового кодекса Российской Федерации распространяются в Организации на руководителя Молодежного совета (руководителя Совета молодых специалистов Организации) как руководителя молодежной комиссии Профкома.
- 12.4. Работодатель Организации ежегодно проводит среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.
- 12.5. В Организации в соответствии с потребностями производства, планами комплектования кадров и с учетом мнения профкома предусматривается ежегодное квотирование рабочих мест для окончивших общеобразовательные, специальные учебные заведения, среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву.
- 12.6. Трудовые договоры с бывшими работниками, вернувшимися в Организацию после прохождения срочной военной службы, заключаются в первую очередь.
- 12.7. Молодым работникам, поступившим на работу в Организацию, предоставляется единовременное пособие в размере, установленном Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае».

12.8. Молодым работникам, поступившим на работу в Организацию в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) предоставляется ежемесячная надбавка к заработной плате в размере, установленном Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае».

12.9. Молодым работникам в первые три года работы в Организации со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) за работу в Организацию в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере, установленном Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае».

12.10. Организация утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее двух месяцев с начала их работы.

12.11. Организация обеспечивает повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в 3 года.

12.12. Организация при наличии потребности направляет молодых работников в образовательные организации на переподготовку, получение второго высшего образования за счет средств Организации (частичная или полная оплата).

12.13. Организация содействует молодым работникам в решении жилищных вопросов (ходатайствует о предоставлении муниципального жилья).

12.14. Организация ежемесячно компенсирует молодым работникам проезд на общественном транспорте от места жительства до места работы и обратно в размере от стоимости проезда.

12.15. Представители Молодежного совета (Совета молодых специалистов организации) Организации принимают участие в работе комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам.

12.16. Профком Организации обязуется активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

12.17. Профком Организации обязуется оказывать помощь молодым работникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

12.18. Профком Организации обязуется организовывать торжественные проводы молодых работников Организации в ряды Российской Армии с вручением наказа.

12.19. Работодатель и профком Организации обязуются уделять особое внимание охране труда молодых работников. Разрешается допускать молодых работников к самостоятельной работе только после освоения ими безопасных методов труда и присвоения соответствующей квалификации.

12.20. В обязанности Молодежного совета (Совета молодых специалистов организации) входит:

12.20.1 проведение работы по становлению молодежного движения в Организации, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни молодых работников, решение молодежных проблем, и ежегодно отчитывается о проделанной работе на собрании (конференции) Совета молодых специалистов;

12.20.2 формирование плана работы с молодежью Организации, участие в работе аттестационной комиссии, профориентационной работе с образовательными организациями;

12.20.3 участие в спортивных соревнованиях, туристических слётах, конкурсах профессионального мастерства и других конкурсах разного уровня.

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

Стороны договорились, что:



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

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на Общем собрании работников.

13.3. 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.

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

#### **14. Заключительные положения**

14.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

14.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

#### **Перечень приложений к Коллективному договору**

Правила внутреннего трудового распорядка

План мероприятий по охране труда с учетом средств на охрану труда

Другие приложения исходя из содержания Коллективного договора.