

КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №46 имени З.А. Космодемьянской города Челябинска»

От Работников:

Председатель Профсоюзного комитета  
МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»  
С.Э. Капичай

Протокол собрания трудового коллектива  
№01 от «01» декабря 2016г.



От Работодателя:

Директор МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»  
С.А. Сагандыкова

Приказ № 01-05/01-05/226-1 от «01» декабря  
2016 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 46  
имени З.А. Космодемьянской города Челябинска»**

2016-2019 гг.

город Челябинск

Форма 2

Коллективный договор, заключенный между  
коллективом работников в лице председателя  
профсоюзного комитета с одной стороны  
и администрацией организации в лице директора  
муниципального учреждения - с другой,  
принятый на общем собрании трудового коллектива

**муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 46 имени  
З. А. Космодемьянской города Челябинска»**

01.12.2016 протокол № 1, с приложениями 3, листов 65,  
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К - 17 от 31.01.2017

Приложение: - Письмо № 44/020-5 от 31.01.2017 на 2 л.



Председатель Комитета экономики

А. Н. Руденко

## СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Название раздела	стр.
<b>I.</b>	Общие положения .....	- 3
<b>II.</b>	Развитие социального партнерства и координация действий сторон Коллективного договора .....	- 4
<b>III.</b>	Трудовые отношения .....	- 6
<b>IV.</b>	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров .....	- 13
<b>V.</b>	Рабочее время и время отдыха .....	- 16
<b>VI.</b>	Оплата и нормы труда .....	- 20
<b>VII.</b>	Условия и охрана труда .....	- 25
<b>VIII.</b>	Социальные гарантии, льготы, компенсации .....	- 26
<b>IX.</b>	Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза .....	- 29
<b>X.</b>	Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор .....	- 32
<b>XI.</b>	Контроль выполнения Коллективного договора .....	- 32

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2016-2019 годы**

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем, в лице директора школы Сагандыковой Светланы Александровна с одной стороны, и Работниками, в лице председателя Капичай Светланы Эдуардовны, действующими на основании Устава Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 46 имени З.А. Космодемьянской города Челябинска» от 11.09.2015г. с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым Соглашением между Комитетом по делам образования города Челябинска и Координационным советом местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска на 2015-2018 годы.

### **I. Общие положения**

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Он устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Коллективный договор направлен на обеспечение правовой и социальной защищенности работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска», соблюдение основных принципов социального партнерства, предупреждение трудовых конфликтов, повышение взаимной ответственности сторон в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций.

1.2. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных организаций.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организаций и их работодателей

1.4. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе в порядке, предусмотренном законодательством РФ, вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения профсоюзной организации и работников организации.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора Стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по его исполнению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и Отраслевым Соглашением между Комитетом по делам образования города Челябинска и Координационным советом местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска на 2015-2018 годы.

1.7. Стороны договорились, что содержание коллективного договора, как и его изменения должны быть доведены работодателем до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует по 30 ноября 2019 года.

1.9. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.10. Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» в сети Интернет.

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

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

## **II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Коллективного договора**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» и необходимость улучшения положения его работников, Стороны договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников образовательной организации.

2.1.2. Обеспечивать участие представителей сторон Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением.

2.1.3. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образовательной организации с целью принятия оперативных решений по ликвидации образовавшейся задолженности.

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» с целью обеспечения права работников на участие в управлении организацией в соответствии с законодательством РФ.

2.1.5. Принимать решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организации, совместно с соответствующими профсоюзными органами.

2.2. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

2.2.1. Совершенствовать систему и механизм социального партнерства в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» для эффективного решения социально-экономических вопросов работников организации.

2.2.2. Предоставлять своевременно другой стороне полную и достоверную информацию о принимаемых решениях в сфере труда, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Стороны обязуются:

2.3.1. Учитывать мотивированное мнение или согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, внесение в них изменений и дополнений.

2.3.2. Создавать в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля его выполнения.

2.3.3. При формировании комиссии по урегулированию конфликта интересов включать в ее состав председателя первичной профсоюзной организации.

2.4. Работодатель:

2.4.1. Принимает меры к обеспечению полного и своевременного финансирования организации в соответствии с определенными законодательством РФ полномочиями.

2.4.2. Своевременно направляет в Профсоюз нормативно-правовые акты, разработчиком которых является Работодатель, в сфере социально-экономических отношений, затрагивающих интересы работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска».

2.4.3. Предоставляет по запросу Профсоюза информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

2.4.4. Предоставляет возможность Работникам участвовать в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5. Работники:

2.5.1. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска».

2.5.2. Обращаются к работодателю для решения вопросов, связанных с повышением социально-экономического, профессионального статуса, развитием корпоративной культуры работников в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска».

2.5.3. Участвуют в разработке предложений по социальной поддержке и социальной защищенности работников в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска».

2.5.4. Способствуют формированию в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» корпоративной культуры, стабильности, предотвращению коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.5.5. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.6. Участвуют в проведении независимой экспертизе условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска».

2.5.8. Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления работников организации и членов их семей.

2.5.9. Обеспечивают участие представителей выборных органов профсоюзных организаций в процедуре аттестации педагогических работников в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска».

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками организации заключается, как правило, на неопределённый срок.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

3.1.2. Трудовой договор (эффективный контракт) с руководителями и работниками организаций заключается в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имею-

щие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

3.2.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

3.2.3. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

3.2.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);



- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.4. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

3.2.6. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работо-

дателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3.2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.2.9. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.10. На каждого работника заводится личное дело, которое хранится в организации в течение 75 лет, в соответствии с нормами хранения документов, утвержденными Росархивом РФ.

3.2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3.2.14. При приеме на работу работник обязан написать заявление о согласии обработки персональных данных в соответствии с Федеральным законом Российской Фе-

дерации от 27 июля 2006 № 152-ФЗ. При этом Учреждение обязано обеспечить конфиденциальность персональных данных работника.

3.2.15. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

3.2.16. В соответствии с приказом о приеме на работу Администрация Учреждения обязана в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника. На работающих по совместительству книжки ведутся по основному месту работы.

### 3.3. Работодатель и Работники договорились:

3.3.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678.

К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.3.2. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.3.3. Работодатель сообщает в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца (при массовом увольнении работников – не позднее, чем за три месяца) до начала проведения мероприятий, в результате которых возможно расторжение трудового договора с работниками образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников.

3.3.4. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

3.3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов и классов. Объем учебной нагрузки, установленный 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 часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.3.10. Предоставление учебной нагрузки педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Предоставление учебной нагрузки административно-управленческому персоналу и совместителям осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее нормы часов на ставку заработной платы.

3.3.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

3.3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебному плану и программе, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.3.13. По инициативе работодателя изменение обязательных и дополнительных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы, без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.3.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3.15. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения Администрация Учреждения обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью Учреждения записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3.3.16. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, за исключением административно-управленческого персонала.

#### **IV. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

##### **4.1. Работодатель:**

4.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалифика-

ции и программам профессиональной переподготовки, оказание эффективной помощи работникам образования, в том числе, молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.1.2. Проводит анализ кадрового обеспечения МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска», в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах и размещает сведения о его результатах на официальном сайте МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска».

4.1.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических, руководящих и других работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» в соответствии с законодательством РФ.

4.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска», созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

4.1.5. Информировывает Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска», их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

4.2.2. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

4.2.3. Консультирует, проводит семинары, совещания, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в суде и органах прокурорского надзора.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Проводить конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по проблемам в сфере образования.

4.3.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства и обеспечивать участие педагогических работников в конкурсах муниципального, регионального и всероссийского уровня.

4.3.3. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения им расходов согласно законодательству РФ.

4.3.4. При проведении структурных преобразований в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

4.3.5. Не проводить в течение учебного года в образовательных организациях организационно - штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

4.3.6. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

4.3.7. Предусмотреть предоставление высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора в течении 10 дней.

4.3.8. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

4.3.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.3.12. При массовом увольнении работников работодатель должен уведомить службу занятости не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.4. По вопросам аттестации педагогических работников Стороны считают:

4.4.1. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности необходимо соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, создания доброжелательной обстановки, недопустимости дискриминации.

4.4.2. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07апреля 2014 года №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», прове-

дение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществлять один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа, уполномоченный его решением.

4.5. В целях обеспечения достойных условий молодым специалистам Стороны договорились:

4.5.1. Создавать необходимые условия труда молодым педагогам, обеспечивать оснащённость рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным оборудованием на уровне современных требований с целью закрепления их в организации.

4.5.2. Развивать институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.5.3. Вовлекать молодых педагогических работников в профсоюзную деятельность.

4.6. Работодатель обязуется:

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

4.6.2. 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.6.3. 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, предусмотренными статьями 173-174, 176 ТК РФ.

4.6.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня принятия решения аттестационной комиссии.

4.6.5. В случае отказа работника от аттестации на квалификационную категорию работник обязан пройти процедуру аттестации на соответствие должности.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.1.2. В МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» установлена шестидневная рабочая неделя у педагогических работников, заместителей директора школы по учебно-воспитательной и воспитательной работе, учебно-вспомогательного персонала (уборщицы



служебных помещений), у остальных работников установлена 5-дневная рабочая неделя. Рабочий день, в зависимости от смены, начинается в 8.00 и 14.00 (начальная школа с 13.00).

5.2. Рабочее время педагогических работников состоит из:

5.2.1. Нормируемой части, которая определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием. Нормируемая часть - выполнение преподавательской работы регулируется расписанием занятий.

5.2.2. Часть рабочего времени, не конкретизированная по количеству часов, вытекающая из должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифными квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.2.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

5.2.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3. Стороны подтверждают:

5.3.1. Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников составляет 56 календарных дней.

5.3.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.3.3. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.4. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за

две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.3.5. Разделение отпуска на части работодателем может осуществляться с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном объеме.

5.4.2. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может устанавливать дополнительные отпуска для работников с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем: заместитель директора по развитию, главный бухгалтер, зам. главного бухгалтера, бухгалтер.

5.4.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя.

5.4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- по соглашению между работником и работодателем.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительских собраний и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.8. Не допускается привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих 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.

5.11. Стороны договорились:

5.11.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.11.2. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем и согласованным с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работы часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

5.13.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- в случаях регистрации брака (собственной) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников 5 дней
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

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

5.16. 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.

5.17. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года при условии, что это отрицательно не скажется на деятельности образовательного учреждения.

5.18. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

5.19. Стороны договорились (Приказ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»), что:

5.19.1. при составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются;

5.19.2. при составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.19.3. длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.19.4. режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с

учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.19.5. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.19.6. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.19.7. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.19.8. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.19.9. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

## **VI. Оплата и нормы труда**

6.1. Стороны договорились в целях повышения социального статуса работников организации, престижа педагогической профессии приоритетными направлениями действия Коллективного договора считать улучшение условий оплаты труда работников организаций, в том числе:

- проведение мероприятий по повышению оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

- осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны подтверждают:

6.2.1. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финан-

сируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, законами Российской Федерации, законами Челябинской области, иными актами.

6.2.2. Размеры ставок и окладов работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с решениями Челябинской городской Думы.

6.3. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

6.3.3. Определяют размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.3.4. Учитывают при разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.4. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации осуществляются в соответствии с нормативными документами, принимаемыми учредителем по согласованию с Профсоюзом.

6.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться положением об оплате труда трудовым договором.

6.7. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательной организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6.8. Стороны считают необходимым:

6.8.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в образовательных организациях. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

6.8.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

6.9. Работникам организаций выплачивается компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая составляет 15% и начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

6.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. При работе на полставки размер оплаты не может быть ниже половины минимального размера оплаты труда, не включая компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

6.11. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по учреждению по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

Оплата труда педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.12. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций применяется за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось не более двух месяцев. При замещении отсутствующего работника более двух месяцев оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.13. При выплате заработной платы работодатели обязаны в расчетных листках извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.14. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

6.15. В целях снижения социальной напряженности в образовательных организациях:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы;
- оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательной организации;
- осуществлять консультативную и правовую помощь работникам, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда;
- при принятии локальных нормативных актов предусматривать порядок направления на оплату труда денежных средств от приносящей доход деятельности организации.

6.16. работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:  
при направлении в служебные командировки;  
при исполнении государственных или общественных обязанностей;  
при совмещении работы с получением образования;  
при вынужденном прекращении работы не по вине работника;  
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;  
в некоторых случаях прекращения трудового договора;  
в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

6.17. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (12 число следующего месяца - расчет, 27 число текущего месяца - аванс)

6.18. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска», и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных органом местного самоуправления;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;



- выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в размере 3000 руб.

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труд(15% уральский коэффициент).

6.19. Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится

- при повышении ставок заработной платы в соответствии с решением Челябинской городской Думы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.20. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года, составляется и утверждается тарификационный список.

6.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска».

6.22. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере 100% за фактически отработанное время

6.23. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **VII. Условия и охрана труда**

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет координацию и контроль состояния условий и охраны труда в организации, учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельно-

сти за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Содействует введению должности специалиста по охране труда в организации с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.3. Содействует проведению обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

- проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

- реализации требований надзорных ведомств.

7.1.4. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, привлекает представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приемке организации к новому учебному году.

7.1.5. Содействует в своевременном информировании учредителя и объединения организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Челябинской области» о групповых, тяжелых несчастных случаях, а также несчастных случаях со смертельным исходом.

7.1.6. Содействуют созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда и избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.1.7. Содействуют организации обучения избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, а также участию представителей профсоюза в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда.

7.1.8. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов и внештатным техническим инспекторам труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих нормативным требованиям охраны труда в соответствии со ст. №370 ТК РФ.

7.1.9. Участвует совместно с профсоюзами в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства РФ об охране труда.

7.1.10. Направляет представителей профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедших с работниками образования.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Участвуют в разработке Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими рекомендациями о системе управления охраной труда.

7.2.2. Содействуют выполнению представлений внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.2.3. Контролируют выполнение рекомендаций по результатам проведенной специальной оценки условий труда, в том числе предоставление доплат и компенсаций работникам образовательной организации за работу во вредных условиях труда.

7.3. Руководитель:

7.3.1. Обеспечивает участие в подготовке и заключении соглашения по охране труда между руководителем и профсоюзным комитетом образовательной организации.

7.3.2. Обеспечивает целевое использование средств на охрану труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда.

7.3.3. Разрабатывает положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в образовательной организации.

7.3.4. Обеспечивает своевременное проведение обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда для специалистов и уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов образовательных организаций.

7.3.5. Создает комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивает условия их работы, а также своевременное проведение инструктажей по охране труда и обучение по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях для работников образовательных организаций.

7.3.6. Предусматривает в коллективных договорах доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей.

7.3.7. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.3.8. Стимулирует педагогов и работников школы, работающих в кабинетах повышенной опасности, в целях заинтересованности в качестве проведения инструктажей по технике безопасности с учащимися, соблюдении правил по ТБ учащимися и педагогом, отсутствии травм при проведении практических, лабораторных работ, обеспечении страховки при выполнении упражнений на спортивных снарядах, контроля за состоянием оборудования и инвентаря, при работе с электричеством, за компьютером;

### **VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

8.1. В целях расширения социальных прав и гарантий работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» при наличии экономических и организационных возможностей, стороны договорились о нижеследующем:

8.1.1. Предоставление работникам отрасли, имеющим несовершеннолетних детей, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц (условия предоставления определяются локальными актами образовательных организаций).

8.1.2. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника (собственное)- три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – один рабочий день;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;

8.1.3. Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска до 3-х календарных дней в каникулярное время (ст.116 ТК РФ).

8.1.4. Предоставление председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 3 календарных дней (ст. 116 ТК РФ) в каникулярное время.

8.1.5. Выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере 10 000 рублей.

8.1.6. Работодатель обязуется своевременном и в полном перечислении страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

Стороны исходят из того, что:

8.2. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

8.3. Стороны подтверждают:

8.3.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются три дополнительных оплачиваемых выходных дня в квартал, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

8.3.2. Прохождение за счет работодателя предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

8.3.3. Оказание информационной и организационной поддержки молодым учителям в возрасте до 35 лет для участия в государственных программах направленных на улучшение жилищных условий.

8.3.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

8.3.5. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

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

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

8.3.6. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.3.7. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

8.3.8. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, льготы предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

8.3.9. Работникам, направленным на обучение работодателем на внебюджетные курсы (модули, семинары), компенсируется оплата через выделение материальной помощи или, при наличии средств, через оплату за счет субсидий, направленных на курсовую переподготовку.

8.4. Стороны договорили о нижеследующем:

8.4.1. Выплату заработной платы работникам не реже, чем каждые полмесяца: (12 число следующего месяца - расчет, 27 число текущего месяца - аванс)

8.4.2. Предоставление дополнительных отпусков работникам при наличии производственных и финансовых возможностей.

8.4.3. Возможность выплаты вознаграждения работникам образовательной организации при выходе на пенсию.

8.4.4. Возможность компенсации за медицинское обслуживание, прохождение курсов повышения квалификации;

8.4.5. Выделение материальной помощи на лечение и операции;

8.4.6. Выделение материальной помощи на погребение, курсы повышения квалификации

8.4.7. Установление надбавки за отраслевые награды, почетные звания, ученую степень;

- 8.4.8. Установление надбавки за квалификационную категорию (1 и высшую);
- 8.4.9. Установление надбавки за подготовку победителей олимпиад, научно-практических конференций, соревнований, конкурсов муниципального, регионального, Всероссийского и международного уровней;
- 8.4.10. Денежные выплаты работникам-победителям (призерам) конкурсов профессионального мастерства, конкурсов и соревнований для педагогов уровня не ниже районного;
- 8.4.11. Поощрение работников к юбилейным (50 и далее каждые 5 лет), праздничным датам
- 8.4.12. установление денежной выплаты в случае рождения ребенка;
- 8.5. Возмещать работнику в случае направления работника в служебную командировку:
- расходы по проезду;
  - расходы по найму жилого помещения;
  - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
  - иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.
- 8.6. Работодатель организует в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» общественное питание, обеспечивает работникам питьевой режим.
- 8.7. Работодатель и работники:
- 8.7.1. Создают необходимые организационные и технические условия, и принимают необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных работников от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.
- 8.7.2. Оказывают помощь педагогическим работникам по осуществлению их прав на досрочную пенсию по старости. Представляют интересы работников по пенсионным вопросам в судах.
- 8.8. Стороны осуществляют контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.
- Стороны договорились о предоставлении 1 дня в каникулярное время на проведение дня здоровья в коллективе.

## **IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

- 9.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:
- 9.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.
- 9.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять

имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Членам комиссий по трудовым спорам, урегулированию конфликта интересов, коллективным переговорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии.

9.2.2. Работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере не менее одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

9.2.3. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

9.3. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации в соответствии с коллективным договором подлежат следующие локальные нормативно-правовые акты:

- положение по оплате труда образовательной организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности;
- график отпусков;
- тарификационные списки;
- должностные инструкции;
- соглашение по охране труда;
- форма расчетного листа;
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

#### 9.4. Стороны рекомендуют:

9.4.1. Учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении.

9.4.2. Устанавливать надбавку в размере 2000 руб., работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, что закрепляется в Положении об условиях оплаты труда образовательной организации.

9.5. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.6. Представлять Учредителю заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательной организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в месячный срок.

9.7. Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

9.7.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7.2. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с работниками-членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы - с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.7.3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от работы в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (пленумов, президиумов, собраний), а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы и рабочего времени.

#### 9.8. Стороны договорились:

9.8.1. Совместными усилиями обеспечивать подготовку и проведение в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» социально значимых мероприятий:

- для ветеранов Великой Отечественной войны, приуроченные ко Дню Победы;
- День защитника Отечества, Международный Женский День 8 Марта;
- День пожилого человека;
- День Учителя;
- юбилейные даты в Школе;
- новогодние мероприятия для работников Учреждения и членов их семей.

### **Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

Стороны договорились:



10.1. Работодатель и Работники договорились об упрощенном порядке согласования изменений в Коллективный договор. Полномочия по внесению в него изменений и дополнений по мере необходимости возлагаются на комиссию по ведению коллективных переговоров. Все изменения и дополнения в Коллективный договор доводятся до работников под роспись.

## **XI. Контроль выполнения Коллективного договора**

11.1. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается Сторонами на общем собрании трудового коллектива.

11.4. Представители Сторон не могут в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их, несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

11.5. Стороны договорились, что в случае нарушения работодателем условий коллективного договора профком или иной представитель работников вправе направить работодателю требование об устранении этих нарушений. В случае отказа устранить нарушения представители работников имеют право обратиться в Государственную инспекцию труда в Челябинской области для привлечения работодателя к ответственности или прибегнуть к процедуре разрешения коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ

11.6. Стороны договорились, что работники, за злоупотребление предусмотренными коллективным договором правами, могут быть лишены части дополнительных льгот и компенсаций, предусмотренных коллективным договором.

«01» декабря 2016 года, г. Челябинск