

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 24 г. Челябинска»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с уставом)

на 2016-2019 годы

От работодателя

Директор МАОУ  
«СОШ № 24 г. Челябинска»:



(подпись, Ф.И.О.)

Н.И.Боричева  
М.П.



От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации МАОУ  
«СОШ № 24 г. Челябинска»:



(подпись, Ф.И.О.)

О.В.Уфимцева



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средней общеобразовательной школе № 24 г. Челябинска» (далее по тексту МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Уфимцевой О.В.;

Работодатель - в лице его представителя - директора Боричевой Н.Н.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска». Условия коллективного договора являются обязательными для его сторон.

1.6. Стороны договорились, что профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска»

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. 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 в текущем учебном году могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении устанавливается

работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска».

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома, тарификационной комиссии. 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 под роспись.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно - методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами обязательных и дополнительных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (абзац 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статьями 77-84 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАОУ «СОШ №24 г. Челябинска» определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах (ст. 187 ТК РФ), которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, планом ФХД на календарный год (ст. 168 ТК РФ).

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173- 177 ТК РФ (за исключением ст. 175, утратившей силу с 01.09.2013).

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 276 от 07.04.2014 «Об утверждении порядка проведения

аттестации педагогических работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (дата регистрации 23.05.14 № 32408) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ – не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

О возможном массовом высвобождении работников предоставлять информацию в службу занятости населения района не менее, чем за три месяца.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение работников (членов профсоюза и тех, кто письменно уполномочил ПК представлять их интересы при принятии коллективного договора) по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. 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), проработавшие в

учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны коллективного договора при регулировании вопросов рабочего времени и временем отдыха работников исходят из того, что:

**5.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочей недели определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:**

- 18 часов преподавательской работы: учителям 1-11 - классов образовательных учреждений; педагогам дополнительного образования;
- 20 часов преподавательской работы в неделю: учителям- логопедам, учителям- дефектологам;
- 24 часа преподавательской работы в неделю: концертмейстерам и музыкальным руководителям;
- 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, инструкторам по физической культуре;
- 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам- психологам; социальным педагогам; педагогам- организаторам; преподавателям- организаторам ОБЖ; старшему воспитателю и воспитателям дошкольного отделения.

правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

Нормируемой частью рабочего времени педагогического работника считается количество часов установленной преподавательской работы, регулируемой расписанием учебных занятий.

5.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (Приложение № 1);
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию), графиком работы для младшего обслуживающего персонала, циклограммами работы для административного и учебно-вспомогательного персонала, утверждаемыми директором;
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и трудовым договором.

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

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 выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.



5.8. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе (в том числе мелкий ремонт помещений) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом (распоряжением) руководителя. Оплата труда педагогических работников в период каникул проводится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения работника под роспись.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МАОУ составляет 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам МАОУ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 дня – воспитателям дошкольного отделения, 56 календарных дней всем остальным педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» (статья 334 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных: работникам столовой (шеф-повар, повар - 6 дней за вредные и опасные условия труда), библиотекарю (по Закону Челябинской области «О библиотечном деле») - 10 дней, главному бухгалтеру - 8 дней за ненормированный рабочий день.

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье- 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника)- 3 дня;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- работающим пенсионерам по старости- 14 дней;
- работающим инвалидам- до 60 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности-до 3 дней (в каникулярное время);
- другие случаи (в соответствии со статьей 128 ТК РФ).

5.11. 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.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Базовые оклады работников МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» устанавливать в соответствии с нормативно-правовыми актами Челябинской области и города Челябинска.

6.1.2. Утверждать тарификацию педагогических работников МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» в августе ежегодно с учетом мнения профкома.

Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ:

Производить предварительное ознакомление работников с итогами тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.1.2. Компенсационные выплаты постоянного характера (в том числе за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда) устанавливать при приеме на работу с фиксацией в трудовом договоре. Стимулирующие и компенсационные выплаты непостоянного характера устанавливать при тарификации на учебный год с фиксацией соглашением к трудовому договору. Выплаты премиального характера устанавливаются на основании качественных и количественных показателей деятельности работника по приказу руководителя, согласованному с профкомом. Стимулирующие выплаты за личный вклад в эффективность деятельности МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» по итогам работы за квартал устанавливаются на основании мониторинга качества работы и решения Управляющего Совета МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» и утверждаются приказом руководителя. Порядок и размеры выплат премиальных, стимулирующего, компенсационного характера определяется Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» и Положениями о порядке определения размеров данных выплат на конкретный учебный год.

6.1.3. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы

являются с 9 по 11 и с 21 по 24 число каждого месяца (изменение графика доводится до сведения коллектива письменно - приказом директора).

6.1.4. При превышении количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) сверх предельной установить учителю (воспитателю) компенсационную выплату в размере до 5 % должностного оклада (в пределах лимита фонда оплаты труда).

6.1.5. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы согласно ст. 142 ТК РФ. Не привлекать к ответственности работников, приостановивших работу из-за невыплаты заработной платы более 15 дней, своевременно в письменной форме предупредивших администрацию о начале приостановки работы.

6.1.7. В пределах имеющегося фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» на данный год по муниципальному заданию устанавливать при приеме на работу выпускников высших и средних специальных учебных заведений, имеющих красный диплом, в первый год после их окончания стимулирующую выплату до 5% базового оклада (в пределах фонда оплаты труда).

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель и главный бухгалтер МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска».

6.3. В МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» работодатель гарантирует, что устанавливаемая заработная плата работника (без учета премий и стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), определенной отраслевой системой оплаты труда муниципалитета, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же трудовой функции.

6.4. МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создается комиссия по трудовым спорам (КТС).

6.5. В соответствии с действующим законодательством работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений для государственного пенсионного обеспечения, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную часть Пенсионного фонда РФ и информирует заинтересованных лиц о представленных в ПФ РФ сведениях для индивидуального (персонифицированного) учета.

7.1. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования об улучшении жизненных условий нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.2. Оборудует комнату для отдыха работников МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» (во всех зданиях).

7.3. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения профкома. Своевременно перечисляет страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.4. Ежемесячно на основании личных заявлений отчисляет профсоюзные взносы в размере 1 % от зарплаты работников- членов профсоюза с разбивкой перечисления: 75% - на счет районной профсоюзной организации, 25% - на счет Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (на основании Положения о материальной помощи по МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска»).

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства, техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда, пожарной безопасности. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в Соглашении по охране труда.

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда работников, проводимой в порядке и сроки, определенные законодательством, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 3 (ст.221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством (совместно с профкомом) и вести их учет. Своевременно и оперативно сообщать обо всех происшедших несчастных случаях с предоставлением правильно составленной документации в отделение ФСС по городу Челябинску, РК профсоюзов, Учредителю МАОУ, Государственную инспекцию по труду при необходимости, принимать меры по оказанию помощи пострадавшему.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу (с оплатой в размере среднего заработка) на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой согласно ст. 157 ТК РФ.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Контролировать работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы.

8.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.19. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль состояния условий труда (в том числе участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда работников), обеспечением работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленным законодательством;
- избирать уполномоченных лиц по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- контролировать совместно с администрацией выполнение должностных обязанностей работниками, в том числе инструкций по технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;
- организовать (совместно с работодателем) обучение уполномоченных лиц профсоюза по охране труда;
- вносить предложения по улучшению условий труда для включения в Соглашение по ОТ и ТБ между ПК и администрацией и 2 раза в год контролировать выполнение данного Соглашения.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

8.20. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.21. Профком осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

8.23. Увольнение работника по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 373 ТК РФ).

8.24. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.25. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст. 377 ТК РФ). Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления денежных средств не допускается.

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

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 ст 81 ТК РФ, а также ст. 336 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет ПК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска».

9.9. Члены ПК включаются в состав комиссии МАОУ по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений; по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, комиссии по специальной оценке условий труда, социальному страхованию, в состав экспертных групп по определению социально-профессионального статуса педагога в ходе аттестации работника, по определению размера премий, стимулирующей выплаты работника за личный вклад в эффективность деятельности МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска» в отчетный период (квартал, год).

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы :

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 373, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на две части, привлечение к сверхурочным работам ( ст. 105,99 ТК РФ );
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ );
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ );
- установление системы стимулирования труда (ст.135 ТК РФ );
- угроза массового увольнения (ст. 180 ТК РФ );
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ );
- создание комиссий по ОТ (ст. 218 ТК РФ );
- создание комиссии по рассмотрению трудовых споров в связи с нарушением трудового законодательства РФ;

-составлении графика сменности, расписаний (ст. 103 ТК РФ);  
-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ) и другие вопросы.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

Профком обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования надтарифного фонда (выплаты компенсационного и стимулирующего характера), фонда социального страхования.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Направлять учредителю МАОУ заявления о нарушении руководителем МАОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и работников, письменно уполномочивших ПК представлять их в процессе принятия коллективного договора, в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.7. Заниматься оздоровлением работников и их детей.

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

10.10. Участвовать в работе экспертных групп по определению социально-профессионального статуса педагога в период его аттестации, охране труда, жюри конкурсов педагогического мастерства, комиссии по выдвижению работников к награждению отраслевыми и государственными наградами и другие.

10.11. Осуществлять контроль за порядком проведения аттестации работников МАОУ.

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных Положением о выделении материальной помощи, в том числе на оздоровление работников, погребение близких родственников работника, при рождении ребенка и другое.

10.13. Участвовать в организации наставничества над молодыми специалистами, конкурсах профессионального мастерства.



10.14. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска».

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

Стороны договорились, что :

Осуществляют контроль за неукоснительным исполнением коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива 1 раз в год ( август).

Рассматривают в течение 7 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 21.01.2016 г. и может быть пролонгирован на новый срок по взаимному согласию сторон согласно законодательству.

12.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора (продолгованию данного) могут быть начаты не позднее, чем за месяц до истечения срока действия данного (т.е. 01.12.2018 г.).

12.3. Стороны согласились, что дополнение и изменения в коллективный договор вносят по взаимной договоренности сторон. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска».
2. Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 24 г. Челябинска».
3. Соглашение по охране труда.