

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального Автономного Общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 87» г. Пермь  
на 2015 – 2018 г.г.

От работодателя:  
Директор МАОУ  
«СОШ № 87» г. Перми



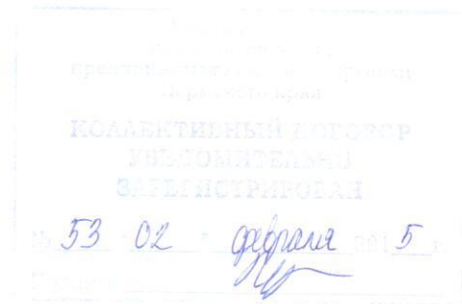
/Н.В. Санникова/

М.П.

От работников:

Председатель комиссии по  
регулированию социально-  
трудовых отношений

Ившина /Н.В. Ившина/



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

Регистрационный № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

(подпись)

(Ф.И.О.)

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 87» г. Перми, именуемый далее «Работодатель» и работниками учреждения. Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), на 2015-2018 годы с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 87» г. Перми и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - 1.3.1. работники школы и члены трудового коллектива в лице их представителя – комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - 1.3.2. работодатель в лице его представителя – директора школы. Администрация признает комиссию по регулированию социально-трудовых отношений полномочным представителем всех работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем и др.
- 1.4. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.6. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании) (ст. 43 ТК РФ).
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.
- 1.11. Работодатель и комиссия по регулированию социально - трудовых отношений признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора

и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

- 1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через комиссию по регулированию социально-трудовых отношений:
  - 1.13.1. учёт мнения (по согласованию) комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
  - 1.13.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - 1.13.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - 1.13.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - 1.13.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - 1.13.6. другие формы.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года со дня его принятия на общем собрании трудового коллектива.
- 1.16. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.
- 1.17. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение комиссии по регулированию социально - трудовых отношений:
  - 1.17.1. Устав школы;
  - 1.17.2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ «СОШ № 87» г. Перми;
  - 1.17.3. Положение об оплате труда;
  - 1.17.4. Перечень работ, за которые предусмотрены доплаты из фонда компенсирующих выплат;
  - 1.17.5. Положение о стимулирующих выплатах;
  - 1.17.6. План оздоровительно - профилактических мероприятий на каждый учебный год;
  - 1.17.7. Соглашение по охране труда;
  - 1.17.8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - 1.17.9. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
  - 1.17.10. Перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
  - 1.17.11. Список сотрудников школы на получение санаторно-курортных путевок;

- 1.17.12. План работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;
- 1.17.13. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый учебный год;
- 1.17.14. Список педагогических работников, аттестуемых в текущем учебном году;
- 1.17.15. Список сотрудников по МАОУ СОШ № 87 на каждый учебный год на оказание материальной помощи ветеранам – пенсионерам, а также на чествование юбиляров.

## **2. Трудовой договор**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора, в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).
- 2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- 2.6. В Трудовом договоре в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:
  - 2.6.1. Трудовая функция;
  - 2.6.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
  - 2.6.3. Размер и условия компенсационных и стимулирующих выплат, определенные с учетом принятых показателей. При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией.
- 2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.
- 2.8. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

- 2.9.1. по взаимному согласию сторон;
- 2.9.2. по инициативе работодателя в случаях:
  - 2.9.2.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п.66 Типового положения об общеобразовательной школе);
  - 2.9.2.2. временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);
  - 2.9.2.3. восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - 2.9.2.4. возвращения на работу женщины из декретного отпуска.
- 2.10. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.
- 2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.
- 2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 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.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.14. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).
- 2.15. Работники:
  - 2.15.1. При приеме на работу предоставляют все необходимые документы:
    - 2.15.1.1. паспорт (прописка обязательна);
    - 2.15.1.2. трудовую книжку;
    - 2.15.1.3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
    - 2.15.1.4. ИНН;
    - 2.15.1.5. диплом;
    - 2.15.1.6. военный билет;
    - 2.15.1.7. медицинскую книжку установленного образца с пройденной медкомиссией о допуске к работе с детьми (ст.65 ТК РФ);

2.15.1.8. справку об отсутствии судимости.

2.15.2. В случае увольнения по собственному желанию своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

### **3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

- 3.1. Работодатель обязуется: Признать и принять на себя обязательства коллективного договора.
- 3.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором, учитывая мнение комиссии по регулированию социально - трудовых отношений или общего собрания трудового коллектива.
- 3.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.
- 3.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.
- 3.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.
- 3.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и РБ "Об образовании", Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.
- 3.7. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором
- 3.8. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом коллектив работников не менее чем за два месяца.
- 3.9. Осуществлять подготовку школы к новому учебному году.
- 3.10. Разрабатывать и согласовывать с комиссией по регулированию социально-трудовых отношений должностные обязанности работников.
- 3.11. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.
- 3.12. Стороны согласились в том, что комиссия по регулированию социально - трудовых отношений:
  - 3.12.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.
  - 3.12.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.
  - 3.12.3. Совместно с администрацией школы контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.
  - 3.12.4. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

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

- 4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:
  - 4.1.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года (ФЗ № 273 ст.47 п 5).
  - 4.1.2. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) с комиссией по регулированию социально - трудовых отношений или общего собрания трудового коллектива, формы профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

- 4.1.3. 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 квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 4.1.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 4.1.5. Организует проведение аттестации педагогических работников и руководящих работников и по ее результатам устанавливает соответствие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии.

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

### **5.1. Работодатель обязуется:**

- 5.1.1. Уведомлять комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в письменной форме о сокращении численности ими штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности ими штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 5.1.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
  - 5.1.2.1. лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - 5.1.2.2. проработавшие в школе 10 лет, одинокие матери и отцы;
  - 5.1.2.3. лица, воспитывающие детей до 16 лет,
  - 5.1.2.4. лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - 5.1.2.5. лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - 5.1.2.6. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
  - 5.1.2.7. лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
- 5.1.3. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 5.1.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из школы в связи с сокращением штата.

5.1.5. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.
- 6.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- 6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом часов педагогической работы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.
- 6.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.
- 6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):
  - 6.1.5.1. по соглашению между работником и работодателем;
  - 6.1.5.2. по просьбе беременной женщины;
  - 6.1.5.3. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
  - 6.1.5.4. одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
  - 6.1.5.5. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 6.1.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
- 6.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 6.1.8. Рабочее время сотрудников школы в предпраздничные дни сокращается на один час.
- 6.1.9. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.
- 6.1.10. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.



- 6.1.11. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. 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.
- 6.1.12. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 6.1.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с работником не позднее, чем за 2 месяца до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.
- 6.1.14. 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).
- 6.1.15. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.
- 6.2. Работодатель обязуется:
- 6.2.1. Согласовывать с комиссией по регулированию социально-трудовых отношений или самим работником все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.
- 6.2.2. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.
- 6.2.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогам – 56 календарных дней, иному персоналу – не менее 28 календарных дней.
- 6.2.4. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой до истечения 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ).
- 6.2.5. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных переносит на соответствующее количество дней.
- 6.2.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- 6.2.6.1. Для проводов детей в армию – 1 день;
- 6.2.6.2. В случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;
- 6.2.6.3. На похороны близких родственников - до 3 дней;
- 6.2.6.4. Работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (ст. 128 ТК РФ);
- 6.2.6.5. Родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 дней (ст. 128 ТК РФ).
- 6.2.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания

других работников школы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.2.8. Дежурство педагогических работников по школе начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

### **6.3. Работники:**

6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

6.3.2. В своей работе руководствуются Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;

6.3.3. Бережно относятся к имуществу школы, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

## **7. Оплата и нормирование труда**

### **7.1. Стороны подтверждают:**

7.1.1. Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

7.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом от трудового коллектива. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения выборного общественного органа учреждения. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

7.1.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

7.1.4. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от тарифной ставки (оклада). Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- 7.1.5. Работодатель с учетом мнения выборного общественного органа организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.
- 7.1.6. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 7.1.7. Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.
- 7.1.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.
- 7.1.9. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- 7.1.10. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
- 7.1.11. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 7.1.12. Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

## 7.2. Стороны:

- 7.2.1. Проводят мониторинг последствий (результатов) введения отраслевой системы оплаты труда в государственных и муниципальных образовательных учреждениях.
- 7.2.2. Добиваются увеличения бюджетных ассигнований на реализацию отраслевой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты труда, повышения заработной платы работников, мотивации качественного и результативного труда.
- 7.2.3. Добиваются формирования в учреждениях образования фондов стимулирующего характера в объеме не менее 30% общего фонда оплаты труда.

## 7.3. Стороны исходят из того, что:

- 7.3.1. Оплата труда работника школы осуществляется на основе Положений по оплате труда работников школы.
- 7.3.2. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 7.3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:
  - 7.3.3.1. Оплату труда, исходя из базовой единицы, компенсационных доплат и стимулирующих выплат;
  - 7.3.3.2. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
  - 7.3.4. Изменение заработной платы производится:
    - 7.3.4.1. при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
    - 7.3.4.2. при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
    - 7.3.4.3. при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
  - 7.3.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

## 7.4. Работодатель обязуется:

- 7.4.1. Приём на работу учителей производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.
- 7.4.2. Обеспечивает ознакомление работников с размером их месячной оплаты, доплат, удержаний (расчетный лист).
- 7.4.3. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат зарплаты работникам.

## 7.5. Работники: Своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с действующим законодательством.

## 7.6. Стороны договорились:

- 7.6.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.
- 7.6.2. Способствовать созданию во всех учреждениях образования комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 7.6.3. Представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

## **8. Охрана труда и здоровья**

### 8.1. Работодатель обязуется:

- 8.1.1. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.
- 8.1.2. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.1.3. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец.одежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих средств (ст.221 ТК РФ).
- 8.1.5. Оказывать материальную помощь, связанную с расходами на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников школы.
- 8.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.
- 8.1.8. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников школы.
- 8.1.9. Предоставлять всем работникам школы 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.
- 8.1.10. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.
- 8.1.11. Организует работу школьной столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.
- 8.1.12. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками школы, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.
- 8.1.13. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 8.1.14. Обеспечивать в целях охраны труда:
  - 8.1.14.1. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
  - 8.1.14.2. составлять расписание с количеством «окон» не более 2-х в день, иное по согласованию с учителем.

- 8.1.15. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.
- 8.1.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.1.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.1.18. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда учреждения нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.
- 8.1.19. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством. Выделять единовременное денежное пособие за возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки.
- 8.1.20. Рассматривать представления комиссии по регулированию социально-трудовых отношений о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- 8.1.21. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с Департаментом образования г. Перми и Департаментом имущественных отношений г. Перми

## 8.2. Работники обязаны:

- 8.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).
- 8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).
- 8.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев отсутствия на рабочем месте по болезни.

## 8.3. Стороны обязуются совместно:

- 8.3.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов трудового коллектива и уполномоченного по охране труда.
- 8.3.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 8.3.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 8.3.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда, комиссия по регулированию социально-трудовых отношений вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных

нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

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

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

- 9.1.1. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
- 9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.
- 9.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 9.1.4. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).
- 9.1.5. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством (ст.262 ТК РФ).
- 9.1.6. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами.

### **9.2. Стороны договорились, что:** Работодатель совместно с комиссией по регулированию социально-трудовых отношений:

- 9.2.1. Оказывают материальную помощь работникам школы.
- 9.2.2. Создают банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 9.2.3. ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
- 9.2.4. Оказывают из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь одиноким неработающим пенсионерам, инвалидам.
- 9.2.5. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждений образования.

## **10. Права и гарантии молодых специалистов**

- 10.1. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого Трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

### **10.2. Работодатель:**

- 10.2.1. Своевременно оформляет впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).
- 10.2.2. Заключает Трудовой договор с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

- 10.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ) или на определённый срок согласно законодательству РФ.
- 10.5. Трудовом договоре оговариваются условия Трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- 10.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.
- 10.7. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.
- 10.8. Предоставляет бесплатную юридическую консультацию по интересующим вопросам о труде РФ.
- 10.9. Гарантирует предоставление молодым работникам предусмотренных Законом льгот и гарантий.
- 10.10. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
- 10.11. Предоставляет право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

#### **11. Права и гарантии деятельности комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.**

- 11.1. Стороны договорились о том, что:
- 11.1.1. Не допускается ограничений, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 11.1.2. Работодатель признаёт комиссию по регулированию социально-трудовых отношений единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.
- 11.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в случаях, предусмотренных Законодательством и настоящим коллективным договором.
- 11.1.4. Работодатель признаёт право комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ).
- 11.1.5. Способствует эффективной работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).
- 11.1.6. Работодатель предоставляет комиссии по регулированию социально-трудовых отношений необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 11.1.7. Члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений включаются в состав комиссий учреждения по тарификации,



аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

11.1.8. Работодатель с учетом мнения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассматривает следующие вопросы:

- 11.1.8.1. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 11.1.8.2. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 11.1.8.3. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 11.1.8.4. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 11.1.8.5. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 11.1.8.6. Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 11.1.8.7. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 11.1.8.8. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 11.1.8.9. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- 11.1.8.10. Создание условий для аттестации педагогических работников.

11.1.9. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: В период действия настоящего договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.

11.1.10. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя комиссии по регулированию социально-трудовых отношений признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников и аттестации.

## **12. Обязательства комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, либо профсоюза, либо в другого выборного общественного органа от трудового коллектива:**

12.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязуется:

- 12.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива школы по социально-трудовым вопросам.
- 12.1.2. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 12.1.3. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива школы в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 12.1.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 12.1.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 12.1.6. Вести учет нуждающихся в санаторно - курортном лечении и летних оздоровительных путёвок для детей работников школы.
- 12.1.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

- 12.1.8. Оказывать ежегодно материальную помощь членам трудового коллектива школы в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.
- 12.1.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.
- 12.1.10. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 12.1.11. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

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

- 13.1. Стороны договорились, что: Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в управление труда Министерства промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края.
  - 13.2. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
  - 13.3. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.
  - 13.4. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, использует все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
  - 13.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
  - 13.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
  - 13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
  - 13.8. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.
14. Порядок рассмотрения споров
- 14.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).
  - 14.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

## ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 87» г. Перми  
На 2015-2018г.г.

От работодателя:  
Директор МАОУ  
«СОШ № 87» г. Перми

  
/Н.В. Санникова/  
М.П.



От работников:  
Председатель комиссии по  
регулированию социально-трудовых  
отношений

  
/Н.В. Ившина/



1. Утвердить изменения в Коллективный договор:

Пункт 7.1.9. изложить в следующей редакции: «Выплата заработной платы работникам в соответствии с ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 05 и 20 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)»