

От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 4

 О.М.Зорина

« 04 » октября 2019г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МАОУ СОШ №4

 С.А.Гвоздкова

« 04 » октября 2019г.

### Коллективный договор

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 4»  
на 2019-2022г.

Принято на собрании трудового коллектива  
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №4»  
Протокол № 33 от 02.10. 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий договор заключён между трудовым коллективом, представленным профсоюзным комитетом с одной стороны и администрацией Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» (Далее МАОУ СОШ №4) с другой стороны.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации МАОУ СОШ №4 и трудового коллектива МАОУ СОШ №4, обязательства и ответственность сторон перед трудовым коллективом.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ СОШ №4, гарантирует защиту их прав и интересов.

1.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в силу независимо от Коллективного договора.

1.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Коллективного договора. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет.

## **II. Обязательства в области экономики и управления образованием**

Стороны договорились:

2.1. Осуществлять согласованную политику по реализации законов Пермского края и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли муниципального образования и социальную поддержку работников МАОУ СОШ №4.

2.2. Обеспечивать выполнение законов и нормативных правовых актов Пермского края, г. Чайковского, регламентирующих социальные гарантии и льготы педагогических работникам муниципальных учреждений.

2.3. Соблюдать сроки выплаты заработной платы работникам МАОУ СОШ №4

## **III. Оплата труда. Выплата компенсаций**

Заработная плата работников устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами исполнительной власти Пермского края, Чайковского

городского округа.

3.1. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат осуществляются в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, с учетом мнения профсоюзной организации (далее – Профком) и закрепляются в локальных актах МАОУ СОШ № 4.

3.2. Работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает работникам дифференцированные доплаты стимулирующего, социального компенсационного характера. Компенсационные доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере до 20% базовой суммы (оклада).

К выплатам компенсационного характера, являющимся составной частью заработной платы, относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные дополнительные компенсационные выплаты:
- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями;
- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (школьными и городскими методическими объединениями педагогов);
- и другие виды дополнительной работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за особые условия труда (особые условия государственной гражданской службы);
- надбавка за интенсивность труда;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ оказываемых услуг;
- выплаты за выполнение важных и срочных работ (особо важных и сложных заданий);
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- ежемесячная надбавка работникам, имеющим государственные или отраслевые награды;
- ежемесячное денежное поощрение;

- единовременное денежное поощрение;
  - вознаграждение за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
  - премиальные выплаты по результатам работы (за месяц, квартал, год);
  - иные надбавки и выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальными актами (например, оплата за дежурство и т.д.).
- К выплатам социального характера и иным выплатам относятся:
- доплата до минимального размера оплаты труда или прожиточного минимума;
  - ежемесячная денежная выплата отдельным категориям лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края;
  - выходное пособие при прекращении трудового договора;
  - суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;
  - единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию;
  - доплаты к пенсиям работающим пенсионерам (при увольнении);
  - ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в образовательные организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;
  - ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в образовательные организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;
  - ежемесячная надбавка к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования;
  - ежемесячная надбавка к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей Министерства образования и науки Российской Федерации);
  - единовременное государственное пособие лицам, поступающим на работу в образовательные организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения);
  - ежегодное пособие педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций, вышедшим на пенсию, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", почетное звание "Народный учитель СССР";
  - материальная помощь, предоставленная работникам по семейным обстоятельствам в соответствии с локальным нормативным актом учреждения;
  - материальная помощь (по иным основаниям);

– пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя (3 дня), иные надбавки и выплаты в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц 10 и 25 числа.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

3.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором муниципального учреждения (ст. 236 ТК РФ).

3.7. Педагогическим работникам МАОУ СОШ № 4 со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.8. При наличии у работника образовательного учреждения высшей квалификационной категории как должностного лица и как педагогического работника выплата надбавки, указанной в настоящем пункте, осуществляется по основной должности.

3.9. Педагогическим работникам МАОУ СОШ №4, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.10. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных учреждений, имеющим отраслевые награды (за исключением

почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

3.11. Лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное пособие в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.12. Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, устанавливается в течение трех лет со дня окончания образовательной организации ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.13. Лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

#### **IV. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовой договор с работниками МАОУ СОШ № 4 заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом, Трудовым Кодексом.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашений, коллективного договора, Устава и других локальных актов МАОУ СОШ №4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МАОУ СОШ № 4, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в МАОУ СОШ № 4 и относящимися к трудовой функции работника.

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

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

5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). 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 Российской Федерации от 22 декабря 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», приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 года №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и регулируются коллективным договором.

5.2. Режим рабочего времени учителей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

5.2.1. нормированная часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком; тарификацией на учебный год.

5.2.2. Ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, графиками и планами работ.

5.3. Привлечение отдельных работников МАОУ СОШ № 4 к работе в выходные и праздничные дни допускается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, по письменному приказу представителя работодателя. Работа в выходной и

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.

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в целях обеспечения нормальной работы МАОУ СОШ № 4 и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, в МАОУ СОШ № 4 к ним относятся – заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день составляет 3 календарных дня.

5.7. МАОУ СОШ № 4 с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия предоставления и длительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре. Дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться работникам в связи:

5.7.1. со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры) – до 3 рабочих дней;



- 5.7.2. со своей свадьбой и свадьбой детей – до 3 рабочих дней;
  - 5.7.3. рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
  - 5.7.4. родителям первоклассников - 1 сентября – 1 рабочий день;
  - 5.7.5. родителям для проводов сыновей в армию – 1 рабочий день;
  - 5.7.6. переезд на новое место жительства – 1 рабочий день;
  - 5.7.7. при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 рабочих дня.
- 5.8. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств определяются уставом образовательного учреждения.
- 5.9. В целях повышения статуса членов профсоюзной организации предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск членам профсоюзной организации в каникулярное время за проезд 3+3 дня (Уральская, Заря, Завьялово, п. Новый, Марковский), 3 дня (Завокзальный район)

## **VI. Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников**

Стороны договорились:

- 6.1. Осуществлять политику, направленную на сохранение контингента обучающихся.
- 6.2. При прекращении деятельности муниципального учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решать совместно с Управлением О и профкомом в соответствии с действующим законодательством.
- 6.3. Проводить упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри на освободившиеся места.
- 6.4. Обеспечивать трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией МАОУ СОШ № 4.
- 6.5. Предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право возвращения на работу в муниципальное учреждение в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемые муниципальные учреждения.
- 6.6. Считать критериями массового высвобождения работников случаи:
  - 6.6.1. ликвидация МАОУ СОШ № 4 при любой численности работающих;
  - 6.6.2. сокращение численности или штата работников в размере 10 % в течение 30 календарных дней с численностью до 50 человек.
- 6.7. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращения объемов его деятельности, работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме

предоставляет органам службы занятости, профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категории работников и сроках, в течение которых намечено их осуществлять для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы.

## **VII. Социальная поддержка работников**

7.1. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

7.2. При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

|   |  |
|---|--|
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория  | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1.   |
| Учитель; преподаватель  | Преподаватель; учитель; социальный педагог; педагог-организатор.   |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед   | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам).   |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.   | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)»; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания). |
| Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)»; учитель, | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.  |

|  |  |
|--|--|
| преподаватель<br>физкультуры<br>(физвоспитания). |  |
|--|--|

В других случаях перевода педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

7.3. Стороны договорились о том, что:

Педагогическим работникам, на основании приказа руководителя МАОУ СОШ №4 (при наличии экономии фонда оплаты труда) сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

7.3.1. нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;

7.3.2. длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

7.3.3. работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);

7.3.4. закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения зарплаты или перевода на другую педагогическую работу);

7.3.5. нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации»;

7.3.6. перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

7.3.7. перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Действие квалификационных категорий педагогическим работникам не продляется.

7.4. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

7.5. Не прохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

7.6. Присвоенные педагогическим работникам категории учитываются при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов, преподаваемого предмета.

7.7. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени

обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

7.8. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством».

7.9. Администрация МАОУ СОШ №4 обязана:

7.9.1. Производить выплаты социального характера при наличии не менее 10 - летнего стажа работы в МАОУ СОШ № 4 а именно: выплачивать единовременную материальную помощь (при наличии экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

7.9.1.1. при наступлении юбилейной даты (для женщины – 55 лет, для мужчины – 60 лет) следующим категориям работников:

- педагогические работники – 10 200 рублей;
- административно- управленческий персонал – 15 000 рублей;
- специалисты, учебно-вспомогательный персонал – 7 200 рублей.
- младший обслуживающий персонал – 5 200 рублей.

7.9.1.2. на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей – 3000 (три тысячи) рублей;

7.9.1.3. на ритуал погребения самого умершего работника – 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.9.1.4. на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и косметические операции, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

7.9.1.5. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, ДТП, техногенные катастрофы) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.9.1.6. при тяжелом материальном положении в размере 3000 (три тысячи) рублей;

7.9.1.7. по другим уважительным причинам в размере 3000 (три тысячи) рублей.

7.10. Выплачивать единовременную премию работникам (в пределах фонда оплаты труда):

7.10.1.1. в размере 1000 (Одна тысяча) рублей при награждении Почётной грамотой Управления образования, знака «Ветеран труда Пермского края»;

7.10.1.2. в размере 2000 (Две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

7.10.1.3. в размере 3 000 рублей (три тысячи рублей) на свадьбу работника.

7.11. Работники имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 04 сентября 2017 года № 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».

7.12. При направлении работника в служебную командировку, курсовую подготовку гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ)

- дорога – от 50% до 100%
- проживание – до 100%

7.13. Присваивать звание «Кадровый работник МАОУ СОШ №4» педагогическим работникам, которые отработали в МАОУ СОШ № 4 - 25 лет.

## **VIII. Охрана труда**

Для организации охраны труда в МАОУ СОШ №4 в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Профсоюз:

8.1.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников МАОУ СОШ № 4 в области охраны труда.

8.1.2. Рекомендует введение уполномоченных лиц от трудового коллектива в состав комиссии по охране труда в МАОУ СОШ № 4.

8.1.3. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда.

8.1.4. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации по охране труда.

8.1.5. Взаимодействует с администрацией МАОУ СОШ № 4 в вопросах организации охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

8.1.6. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию выносит решение данного вопроса на заседание Профкома.

8.1.7. В случаях ухудшения условий труда, а также в случаях грубых нарушений требований охраны труда, электробезопасности уполномоченный по охране труда профкома вправе вносить представление руководителю в соответствующий орган Управления Образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.2. Администрация обязана:

8.2.1. Указывать в трудовом договоре с работником достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за работы с опасными и вредными условиями труда. Условия труда, указанные в трудовом договоре, заключаемом с работником, должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. Осуществлять доплаты и компенсации работникам за вредные и опасные условия труда только по проведенной специальной оценке условий труда.

8.2.2. Разрабатывать и утверждать положения об организации работы по охране

труда и обеспечению безопасности образовательного процесса по согласованию с Профсоюзом.

8.2.3. Разрабатывать, утверждать и пересматривать инструкции по охране труда в соответствии с нормативными требованиями.

8.2.4. Создавать комиссии по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.2.5. Обеспечивать безопасную эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты. Проводить техническую инвентаризацию зданий и сооружений (паспортизацию) с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно - гигиеническим нормам и требованиям.

8.2.6. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах, а также проверку знаний и требований охраны труда в установленные сроки.

8.2.7. Обеспечивать проведение за счет средств работодателя всех обязательных медицинских осмотров, обследований, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму в соответствии с законодательством об охране труда.

8.2.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний правил охраны труда.

8.2.9. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний к выполняемой работе.

8.2.10. Осуществлять контроль за обеспечением безопасных условий трудового процесса, за состоянием условий труда и учебы на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.11. Проводить аттестацию работников по охране труда по разработанной программе в установленные сроки.

8.2.12. Обучать электротехнический, электротехнологический и не электротехнический персонал правилам безопасности при технической эксплуатации электроустановок потребителей с присвоением соответствующей группы допуска по электробезопасности.

8.2.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.14. Обучать специалистов и ответственных за охрану труда, проверять знание требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников по охране труда и членов комиссий в установленные сроки.

8.2.15. Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

8.2.16. На время приостановки деятельности учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по

вине работников сохранять за ними место работы и должность, время простоя оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

## **IX. Гарантии деятельности профсоюзных органов.**

9.1. Стороны признают гарантии, в том числе:

9.1.1. работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами профсоюзной организации, которой они являются;

9.1.2. увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзного органа – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

9.1.3. членам выборного коллегиального органа профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором: – на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

9.1.4. члены выборного профоргана на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых горкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.2. Администрация МАОУ СОШ № 4:

9.2.1. при заключении коллективного договора устанавливает надбавки председателю профкома в размере не менее 20% (оклада, базовой суммы), не менее 10% - уполномоченным по охране труда;

9.2.2. предоставлять в пользование выборного органа оборудование, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи;

9.2.3. содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

## **X. Контроль за выполнением договора**

10.1. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

10.2. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры

ответственности перед трудовым коллективом:

Профсоюзный комитет -

1. Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы.
2. Объявление недоверия и переизбрание.

Члены трудового коллектива -

Меры ответственности члена трудового коллектива согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации.

Администрация

Невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязанностей по коллективному договору признаётся как нарушение трудовой дисциплины и влечёт меры ответственности, предусмотренные Трудовым Кодексом.



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ с неблагоприятными условиями труда,**  
**на которые устанавливаются доплаты в размере до 12% оклада,**  
**базовой суммы, входящие в фонд оплаты труда**

1. Все виды работ, выполняемых в учебно – воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно – эпидемиологический режим работы.
2. Работа за дисплеями ЭВМ.
3. Работа на деревообрабатывающих станках.
4. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4  
Пермский край, г. Чайковский, ул. Карла Маркса, 16/1  
8(34241)3-31-72, 8(34241)3-33-73(факс)  
e-mail: mousoshv4@bk.ru

Заместителю председателя правительства  
Пермского края - министру промышленности,  
предпринимательства и торговли  
Пермского края  
А.В. Чибисову

Сопроводительное письмо  
об осуществлении уведомительной регистрации  
коллективного договора

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 4» просит Вас зарегистрировать  
Коллективный договор на 2019 - 2022 годы.

Отрасль экономики – образование

Форма собственности – муниципальная

Общая численность работников– 60 человека

Численность членов профсоюза: 26 человек

Приложений - 3

Директор Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 4»:

О.М. Зорина

Выписка из протокола № 33 общего собрания трудового коллектива  
МАОУ СОШ №4 от 02.10 .2019г.

Присутствовали: 45

Отсутствовали: - 15

Обсуждали: Коллективный договор МАОУ СОШ № 4 на 2019-2022год.

Решили:

1. Обсудили и решили принять Коллективный договор на 2019-2022г.г.
2. Предоставить право подписи:
  - а) со стороны администрации МАОУ СОШ №4 директору О. М. Зориной;
  - б) со стороны работников МАОУ СОШ №4 председателю первичной профсоюзной организации С.А .Гвоздковой .

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ СОШ №4

/ С.А.Гвоздкова

Секретарь собрания

/ Н.Н.Мелендина

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неоплачиваемым основным трудом, на которые устанавливаются льготы в размере до 12% оклада, в период с 1 января 2012 года в фонд оплаты труда

- 1. Все виды работ выполняемых в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый режимно-финансовый режим работы
  - 2. Работа за пределами ЗМ
  - 3. Работа на производственных участках
  - 4. Работа на высоте 1,2 м и более отнесённая поварности землёй
- (итого)



Прошито и пронумеровано 17 (Семнадцать) листа

Директор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4»:

*О.М. Зорина* О.М. Зорина