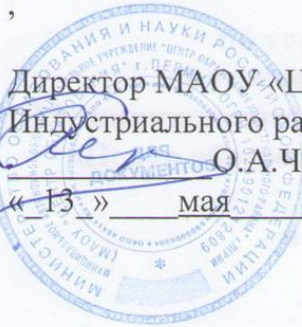


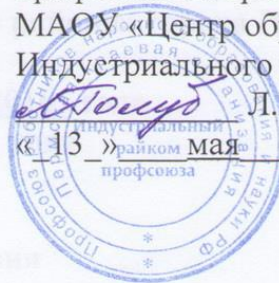
Директор МАОУ «Центр образования  
Индустрального района» г. Перми  
О.А.Черняк

« 13 » мая 20 16 г.

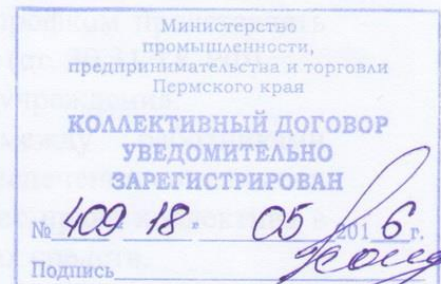


Председатель  
профсоюзной организации  
МАОУ «Центр образования  
Индустрального района» г.Перми

Л.М.Голубева  
« 13 » ранком мая 20 16 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ ИНДУСТРИАЛЬНОГО РАЙОНА»  
г.ПЕРМИ  
НА 2016 – 2019Г.Г.**



Принят на общем собрании  
трудоого коллектива  
« 5 » мая 2016г.

## **Коллективный договор**

### **по установлению условий и оплаты труда, занятости и социальных гарантий для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Центр образования Индустриального района» города Перми**

**на период с «\_13 мая\_» 2016\_ года  
по «\_13 мая\_» 2019\_ года**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен между руководителем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Центр образования Индустриального района» города Перми (далее ЦО)

1.2. Настоящий КД заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами настоящего КД являются: работники предприятия, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя-председателя профкома; работодатель в лице директора. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.4. КД распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Договор регулирует отношения между работниками учреждения в области использования труда, обеспечения социальных гарантий работникам, их семьям, и не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий при наличии собственных средств.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

1.7. Стороны признают и обязуются выполнять отраслевое соглашение между профсоюзами и Департаментом образования г.Перми.

1.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене форм собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои взаимоотношения друг с другом на принципах:

- сотрудничества, стремления к достижению компромиссных решений;
- равноправия сторон;
- добровольности принимаемых обязательств;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств.

1.13. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44).

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение трёх лет, а также в случаях, указанных в ст. 43 п. 4,5,6,7,8 ТК РФ.

1.17. КД является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.18. КД договор признаёт исключительное право руководителя учреждения (ст. 22 ТК РФ) на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принятие локальных нормативных актов.

1.19. Коллективный договор признаёт право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора ( ст. 21 ТК РФ);
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объёме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращённую для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 1052 от 13.09.94 (приказ Министерства образования РФ № 360 от 20.09.94);
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.20. Руководитель признаёт профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о доплатах и надбавках;
- График отпусков;
- Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- Приказы о награждении работников;
- Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по ст.81 п.2, ст.81 п.3, подп. «б» и ст.81 п.5 ТК РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.21. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения КД.

## **2. Трудовые отношения. 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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с

действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре (ст. 61 ТК РФ).

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

В период испытания на работника распространяется положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, КД.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

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

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника.

Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения с указанием причин.

2.4. Прием на работу специалистов может осуществляться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

2.5. 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.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем

учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, о чем работник в письменной форме должен быть уведомлен работодателем не позднее чем за два месяца.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78, 79, 80, 81 ТК РФ).

2.11. Для выполнения работ, не оговоренных в перечне должностных обязанностей или за пределом его рабочего времени, работник может привлекаться только с его письменного согласия за дополнительную плату.

2.12. При неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, администрация вправе применить к нему дисциплинарное взыскание.

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

Работодатель обязуется:

3.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;

3.2. своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ);

3.3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения.);

3.4. организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 07 апреля 2014 года № 276, зарегистрированном Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 года, иных федеральных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы аттестации педагогических работников, порядок повышения их квалификации, а также разъяснений Департамента общего образования, Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

3.5 по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.6 в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось 2 года и менее, имеющаяся у них

квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

#### **4. Гарантии улучшения условий труда**

Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

4.1. обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором;

4.2. обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.3. обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета по следующим вопросам (ст.371 ТК РФ):

4.4.1. сокращение численности или штатов;

4.4.2. определение основных направлений деятельности учреждения;

4.4.3. увольнение работников по инициативе администрации в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ;

4.5. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

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

5. Работодатель обязуется:

5.1. уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.83 ТК РФ);

5.2. увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ);

5.3. при сокращении работников пенсионного возраста (за два года или менее до наступления пенсионного возраста) обратиться в территориальный отдел службы занятости с ходатайством об оформлении их на досрочную пенсию;

5.4. Стороны договорились, что:



5.4.1. преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 6 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет (п.2 ст.81 ТК РФ); родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты;

5.4.2. 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;

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

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

Стороны коллективного договора договорились, что:

6.1 Рабочее время директора и администрации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100, 108 ТК РФ) Центра образования. График работы (пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями в субботу и воскресенье). Режим рабочего (служебного) времени с 9.00 до 17.30 с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 30 минут;

6.2. для педагогических работников организации устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для остальных работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, кроме работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен ненормированный режим рабочего дня. (ст. 333 ТК РФ);

6.3. рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) Центра, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным планом;

6.4. расписание занятий должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 2 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учётом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени учителя. Перемены являются рабочим временем

учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам;

6.5. работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено уставом, правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями;

6.6. работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя;

6.7. педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. (ст.333 ТК РФ);

6.8. работа в выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в свои выходные дни и оплата их труда производится согласно законодательства (ст. 113, 153 ТК РФ);

6.9. работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей одного и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

6.10. одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;

6.11. работодатель вправе устанавливать отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего времени, вводить суммарный учет рабочего времени;

6.12. в учреждении может применяться сокращенная продолжительность рабочего времени в случаях, предусмотренных законодательством о труде (ст.92 ТК РФ), а также для обучающихся в вечерних учебных заведениях, заочных высших и средних специальных учебных заведениях;

6.13. педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 1052 от 13.09.1994г. «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями от 19 марта 2001 года)». Всем педагогическим работникам - 56 календарных дней; техническим работникам - 28 календарных дней (ст.334 ТК РФ);

6.14. право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

Руководитель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.;

6.15. разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника (ст. ст.122,124 ТК РФ);

6.16. работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков. Дополнительные отпуска устанавливаются за: вредные условия труда; многосменный режим работы.

Работникам, не находящимся на больничном листе в течение календарного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 рабочих дней. В соответствии с ч.1 ст.119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня;

председателю профсоюзного комитета 10 оплачиваемых календарных дней за общественную работу (Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных департаменту образования, защите трудовых, профессиональных социально-экономических прав и интересов работников на 2014- 2017 год между Департаментом образования администрации города Перми и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ);

работникам бухгалтерии, руководителю медицентра, системному администратору, секретарю, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по административно-хозяйственной части - 7 оплачиваемых календарных дней за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

6.17. часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией;

6.18. ежегодный оплачиваемый отпуск заменяется денежной компенсацией в случае увольнения работника, не использовавшего отпуск или использовавшего отпуск не в полном объеме;

6.19. работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального

образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством;

6.20. педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года;

6.21. график предоставления отпусков составляется до начала календарного года и согласовывается с профсоюзным комитетом. Администрация обязуется ознакомить с графиком предоставления отпусков всех работников предприятия не позднее 1 марта каждого года.

Администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее чем за 3 дня до ухода работника в отпуск (ч.9 ст.136 ТК РФ);

6.22. работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) с бракосочетанием самого работника - 3 дня;
- б) смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры) - 3 дня;
- в) рождением ребенка - 3 дня;
- г) родителям первоклассника - 1 день 01.09;
- д) родителям для проводов сыновей в армию - 1 день;
- е) переезд на новое место жительства - 1 день;

6.23. отработка сверхурочных часов производится по согласованию с профкомом;

6.24. в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

6.25. профсоюзный комитет обязуется контролировать выполнение графика отпусков сотрудников.

## **7. Охрана труда и здоровья.**

### **Социальные гарантии работников предприятия**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на

директора (ст. 212 ТК РФ)

Администрация:

- осуществляет социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения флюорографии;
- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- создаёт санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.2. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- проведение специальной оценки условий труда;
- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- своевременное расследование несчастных случаев (ст. 212 ТК РФ);

подготовку учреждения к новому учебному году. ремонт помещений общего пользования (ст. 212 ТК РФ).

7.3. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются Соглашением по технике безопасности и охране труда (ст. 223 ТК РФ)

7.4. Обновить и утвердить инструкции по охране труда (1 раз в 4 года), проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте (2 раза в году).

7.5. Направлять сотрудников на обучение по охране труда. Осуществлять учёт и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме № Н-1.

7.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно и т.п.), производить соответствующие доплаты.

7.7. Обеспечить работников полагающимся инвентарём, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

7.8. Осуществлять постоянный контроль сотрудников за выполнением требований пожарной безопасности обучаемых в комбинате, находящихся в здании и на прилегающей к нему территории.

7.9. Систематически участвовать в обучении мерам пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду среди обучаемых.

7.10. Содержать на рабочих местах в исправном состоянии первичные средства пожаротушения.

7.11. Незамедлительно сообщать в пожарную часть по телефону 01 и работодателю о возникшем пожаре.

7.12. Участвовать в деятельности и содействовать работе добровольных пожарных дружин.

7.13. Обеспечить возможность получения сотрудниками горячего питания.

7.14. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного и светового режима.

7.15. Обеспечивать условия, исключаящие возникновение высоких психоэмоциональных нагрузок на сотрудников учреждения.

7.16. Устанавливать сотрудникам, работающим на компьютере, норму непрерывной работы не более 4 часов в рабочую смену.

7.17. Устанавливать надбавку сотрудникам, чей труд непосредственно связан с работой на компьютере, в размере 12% от должностного оклада.

7.18. Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации, самостоятельно определяет необходимое количество путевок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников, обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.19. Работодатель организует туристические поездки, коллективный отдых сотрудников.

7.20. Средства учреждения могут быть направлены на следующие виды социальной помощи:

финансирование мероприятий по переобучению и переквалификации работников;

материальную помощь работникам, в том числе директору и администрации;

выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию (в том числе директору и администрации);

оказание помощи семье умершего работника учреждения или погибшего при несчастном случае;

страхование работников от производственного травматизма, профессиональных заболеваний, безработицы, неполной занятости;

увеличение компенсации женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Профком обязуется:

7.22. обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях учреждения по оздоровлению работников;

7.23. активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе учреждения.

## **8. Организация оплаты труда**

8.1 Зарплата работников ЦО устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда работников ЦО и условиями трудового договора, согласованных с профкомом.

8.2 ЦО, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально - квалификационным группам, повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

8.3. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств краевого бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг.

8.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

8.5. Средняя зарплата основного персонала должна соответствовать средней зарплате по экономике города.

8.6. Размер заработной платы Работников ЦО из бюджетных и внебюджетных средств определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников ЦО, Положением о стимулировании труда работников ЦО, Положением о компенсационных выплатах работникам ЦО, Положением о нормировании труда работников ЦО.

8.7. Заработная плата педагогов состоит из гарантированной части и стимулирующей части, размер последней для каждого работника зависит от результатов и качества его труда.

Гарантированная часть оплаты труда учителей состоит из:

- базовой суммы, рассчитанной на основе стоимости 1 ученика/часа, количества обучаемых, учебной нагрузки, повышающих коэффициентов за сложность предмета, трудовой педагогической стаж, квалификацию;
- доплаты за руководство ШМО;
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ и края;
- компенсационных выплат, установленных локальным нормативным актом;

Изменение базового оклада (ставки заработной платы) своевременно производится при:

- изменении стоимости «ученико-часа»;
- изменении учебной нагрузки;
- изменении количества обучающихся;
- получении высшего образования;
- присвоении почетного звания;
- повышении квалификации.

Сумма средств, направляемых на выплату базовой (гарантированной) части заработной платы, должна составлять не менее 70% от общего фонда оплаты труда работников ЦО.

Базовые должностные оклады других работников устанавливаются на основе Положения об оплате труда работников ЦО.

Средняя зарплата в ЦО должна быть не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в Пермском крае.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ЦО выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в 15-дневный срок с момента поступления



приказа или объяснительного документа соответствующего органа государственной власти.

Учителям, замещающим других учителей, временно отсутствующих по болезни или другим уважительным причинам, выполняющим наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующих, производится доплата в соответствии с Положением об оплате труда работников ЦО при условии выполнения собственной нагрузки.

Работодатель регулярно информирует каждого работника ЦО о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положения об оплате труда работников ЦО.

Командирование работников ЦО осуществляется при условии выплаты командировочных расходов.

Работодатель разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов.

8.8. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимаются при участии профкома.

8.9. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией, периодическими изданиями.

8.10. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с письменного согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ч.1 ст.152 ТК РФ).

8.11. Сроки выплаты заработной платы – 5 и 20 числа каждого месяца.

8.12. Руководитель обязуется предоставлять работникам расчетный листок о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

8.13. Заработная плата в период функционирования учреждения без детей рассчитывается исходя из средней заработной платы в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

8.14. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается доплата для следующих категорий работников: юбиляры, при выходе на пенсию, при рождении ребенка.

8.15 размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями образования в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно, с участием членов Профкома, и закрепляются в коллективных договорах в виде положений о доплатах и надбавках, о премировании и т.д.

## **9. Разрешение трудовых споров**

9.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации Центра образования по вопросам оплаты, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам. (ст. 382).

9.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

9.3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности.**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. работодатель признает профком единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора;

10.2. профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении

основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов;

10.3. работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

10.4. на время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах за работником сохраняется средняя зарплата;

10.5. работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

10.6. члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других;

10.7. председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии со ст.81 п.2 подп. «б», п.3, п.5 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Данное положение действует в течении 2-х лет после окончания срока их полномочий;

## **11. Обязательства профкома.**

11. Профком обязуется:

11.1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

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

11.3. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

11.4. участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;

11.5. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

11.6. осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

11.7. при необходимости оказывать материальную помощь членам профсоюза;

11.8. осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

12. Стороны договорились, что:

12.1. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство промышленности, инноваций и науки Пермского края;

12.2. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

12.3. осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в мае;

12.4. рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

12.5. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и трудовых споров;

12.6. по всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и работников учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора;

12.7. настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания;

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

## **13. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора**

13.1. Коллективный договор вступает в силу 13 мая 2016 года и действует по 13 мая 2019 года. Договор может быть продлён на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трёх лет.

13.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед профсоюзным комитетом не менее двух раз в году.

13.3. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

13.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

#### 14. Приложения к коллективному договору

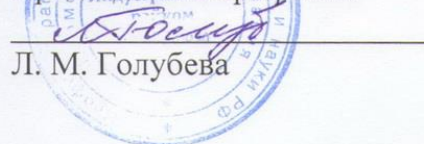
Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

Директор Центра образования



О. А. Черняк

Профсоюзный комитет  
Центра Образования  
Председатель профкома



Л. М. Голубева



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью 21 (двадцать один) лист.

Директор МАОУ «Центр образования  
Индустриального района» г. Перми

  
О.А. Черняк

Председатель ПК

  
Л.М. Голубева

