

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 2**

**от « » 2018 года**

Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы  
школы «Интеллектуал»  
на 2017-2020 годы

От Работодателя:

Директор  
образовательного  
учреждения

ФИО \_\_\_\_\_ (подпись)

МП

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_г.

От Работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
образовательного  
учреждения/ иные представители  
коллектива, избранные собранием  
коллектива

ФИО \_\_\_\_\_ (подпись)

МП

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду \_\_\_\_\_

*(указать наименование органа)*

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

*(должность, Ф. И. О.)*

М.П.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 11.03.92 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» и Федеральным Законом о внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.95 г. № 175 и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемым работниками организации (далее – Работники), в лице их представителей, с работодателем.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

**Работодатель** – Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы школа «Интеллектуал» (в дальнейшем Школа «Интеллектуал»).

**Представители работодателя** – директор ГБОУ города Москвы школы «Интеллектуал», а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

**Работники учреждения** (в дальнейшем также **Работники**) – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБОУ города Москвы школы «Интеллектуал».

1.2.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное образовательное учреждение школа «Интеллектуал», именуемое далее «Работодатель», в лице директора \_\_\_\_\_, и Работники организации в лице членов профкома первичной профсоюзной организации и представителей коллектива, избранных собранием коллектива,

---

1.2.2. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, за исключением пунктов, относящихся к условиям труда, режиму работы, оплате труда отдельных категорий сотрудников.

1.4.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на момент составления договора. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

1.4.2. Коллективный договор составлен на основе предложений представителей коллектива и администрации, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4.3 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представители работников выступают равноправными партнерами.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Данный пункт имеет важнейшее значение для эффективной работы профсоюзной ячейке в образовательной организации. Он изменяет порядок утверждения локальных нормативных актов, утвержденный Трудовым кодексом РФ, а именно через запрос мотивированного мнения профсоюза, на порядок, в большей степени учитывающий интересы работников, т.е. требующий получения согласия профсоюза. Это позволяет первичной профсоюзной организации напрямую влиять на принятие локальных нормативных актов, так как ни один из них не может быть принят без прямого одобрения профсоюза, в отличие от мотивированного мнения, когда в случае несогласия профсоюза и после

проведения консультаций, зачастую носящих формальный характер, работодатель вправе в одностороннем порядке принять тот или иной локальный акт.

1.6. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом (ст. 30 Трудового кодекса РФ).

1.7. Работодатель в течение 30 дней со дня подписания коллективного договора назначает лиц, непосредственно ответственных за выполнение соответствующих разделов (или норм) коллективного договора и контроль его выполнения. Профсоюз / иные представители, избранные Работниками, обеспечивают организацию и контроль выполнения Работниками обязательств по коллективному договору и контроль выполнения Работодателем своих обязательств по коллективному договору.

1.8. Все проекты локальных нормативных актов учреждения, касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, разрабатываются с учетом мнения Профсоюза / иных представителей, избранных Работниками, в порядке, установленном трудовым законодательством (на момент принятия коллективного договора – ст. 372 Трудового кодекса РФ). По инициативе Работодателя Профсоюз / иные избранные Работниками представители могут быть привлечены к непосредственному участию в разработке проекта такого локального акта. В случаях, прямо указанных в коллективном договоре, Работодатель в таком же порядке согласовывает проект локального правового акта. При нарушении данного пункта коллективного договора Работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию Профсоюза.

Данный пункт позволяет работникам не только выражать свое мнение в отношении итогового текста принимаемого документа, но и позволяет им участвовать в разработке положений тех или иных документов.

1.9. Работодатель обязуется рассматривать предложения Профсоюза / иных представителей, избранных Работниками, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и в месячный срок сообщать Профсоюзу свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

Данный пункт решают важнейшую проблему, с которой сталкиваются работники в организациях, а именно нежелание работодателя вступать в какие-либо контакты с работниками, давать им ответы на их запросы в четко определенные сроки.

1.10. Работодатель обязуется информировать Профсоюз о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления Профсоюзу копии такого решения в течение 10 (десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

1.12. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.13. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора - как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Работодатель до подписания трудового договора с Работником обязан ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Работодатель обязуется устанавливать работникам объем педагогической нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения профсоюза.

Одна из самых частых причин конфликта учителя и администрации образовательного учреждения связана с нагрузкой преподавателя. Участие профсоюза в распределении учебной нагрузки обязывает работодателя не только запрашивать мотивированное мнение первого, но и участвовать в работе согласовательных комиссий, в случае расхождения мнений, как это предполагает порядком учета мнения профсоюза.

2.4. Работодатель обязан обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.5. Руководитель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Несмотря на то, что законодательство Российской Федерации требует обязательного соблюдения работодателем-государственным или муниципальным учреждением требований ЕКС или профстандартов, на практике они иногда руководствуются исключительно своим мнением. В частности, данный вопрос стоит остро при принятии новой версии должностной инструкции, в которую работодатель имеет тенденцию включать самые абсурдные обязанности.

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения Работника.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, без письменного согласия Работника и заранее оговоренных условий оплаты дополнительного труда.

2.8.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией, если сотрудник не выразил иного желания. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8.2. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы и на полную занятость.

2.8.3. Стороны договорились о том, что порядок распределения учебной нагрузки педагогического персонала должен быть следующим:

- методический совет школы до 20 мая формирует учебный план на следующий учебный год;
- руководитель предметной кафедры до 30 мая текущего учебного года обсуждает с учителями предполагаемую учебную нагрузку на будущий учебный год и представляет до 20 июня на утверждение администрации школы;
- в случае изменения количества или уровней учебных групп по окончании экзаменационной сессии и приема нагрузка может быть изменена, но не позднее 31 августа;
- любые изменения в нагрузке, внесенные администрацией школы, обсуждаются с руководителем предметной кафедры и учителем и считаются принятыми только при письменном согласии всех сторон;

- без письменного согласия учителя (но с его письменным уведомлением) учебная нагрузка может быть уменьшена только в связи с сокращением количества аудиторных часов и/или учебных групп – по итогам формирования / изменения учебного плана по не зависящим от администрации школы причинам;
- учитель, не согласный с предложенной ему учебной нагрузкой, имеет право обратиться для разрешения конфликта в Комиссию по трудовым спорам.

Распределение учебной нагрузки на следующий учебный год во многих образовательных учреждениях представляет собой тайну, покрытую мраком, вплоть до сентября месяца, а то и позже. Дополнительные соглашения, в которых такая нагрузка четко определена, составляются ближе к Новому году и подписывают задним числом, что, конечно, нарушает права работников. Определение четкого порядка распределения нагрузки с периодами, датами и ответственными лицами обеспечивает четкий порядок соответствующих процедур, их открытость, прозрачность, доступность и подконтрольность.

2.9.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора оказания услуг между Работником, Работодателем и обучающей организацией согласно Федеральному закону № 44 и локальным актам Учредителя.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную переподготовку, Работодатель обеспечивает:

- оплату повышения квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет;
- сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы / по основной должности при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность Работодателем, при отсутствии возможности повышения квалификации в Москве. Если Работник самостоятельно выбирает курс переподготовки или повышения квалификации в другой местности, Работодатель вправе отказать в командировке и предложить курс в Москве с учетом ФЗ 44.

Зачастую работодатели принуждают работников проходить курсы повышения квалификации за свой счет. Четкое закрепление в коллективном договоре обратного и порядок предоставления выплат может избавить трудовой коллектив от подобной проблемы.

2.9.2. Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.9.3 Работодатель гарантирует предоставление гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

2.9.4. Работодатель обеспечивает:

- подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям коэффициентов / разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- предоставление при подготовке и проведении аттестации всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

2.10. Основаниями прекращения трудового договора являются согласно Трудовому кодексу РФ по состоянию на 01.03.2011: статьи 77-81, 83, 84; особые статьи 228, 336.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профком профсоюза проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком профсоюза проекты приказов о массовом сокращении численности и штата. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым:

- если сокращается свыше 10% работников в течение 30 календарных дней;
- сокращается свыше 10% от количества ставок непедагогических работников в течение 30 календарных дней;
- сокращается свыше 10% общего количества учебных часов в течение 30 календарных дней.

Этот пункт конкретизирует норму ТК РФ, определяя, какое сокращение численности или штата является

массовым. 10% - выгодный для педагогов процент, учитывая небольшую численность работников школы.

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

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие 23-24 года на педагогических должностях, дающих право по закону на досрочную пенсию;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери/отцы, имеющие детей до 16 лет;
- пенсионеры, имеющие членов семьи, находящихся на полном содержании Работника;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

Этот пункт дает дополнительные гарантии педагогам, которых очень часто пытаются выдвинуть из школы - тем, кто рассчитывает на скорое получение пенсии по выслуге лет и из-за этого оказывается особенно зависим от директора.

2.13. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий при условии добросовестного выполнения ими своих обязанностей во время работы и соответствии новым требованиям.

2.15. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового Кодекса РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ).

2.16. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах распределения учебной нагрузки и других видов занятости работников, при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

2.17. Профсоюз принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации с круглосуточным пребыванием детей в возрасте от 10 до 18 лет в течение шести дней в неделю определяется в соответствии с должностью или выполняемой работой и не может превышать (без письменного согласия сотрудника)

- 40 часов в неделю для младшего обслуживающего персонала, поваров, помощников воспитателей, водителей, бухгалтеров и иных работников непедагогических и немедицинских должностей;
- 36 часов в неделю для медицинских работников, педагогических работников;
- 30 часов в неделю для воспитателей.

3.1.1. В каникулярное время педагогические работники занимаются воспитательной, научной, методической, организационной работой в соответствии с самостоятельно составленными графиками, утвержденными заведующими кафедрами. Общее количество часов рабочего времени в каникулярное время должно соответствовать учебной нагрузке педагога. Все перечисленные виды работы педагог может выполнять не только в помещении школы, проинформировав заведующего кафедрой о месте его работы.

Данный пункт позволяет заведующим методическими объединениями определять необходимость присутствия работника на территории школы в каникулярное время в пределах его учебной нагрузки. Пункт о том, что работник может выполнять свои трудовые обязанности вне помещения школы может обезопасить администрацию на случай внезапных проверок в каникулярное время и вопросов соответствующих органов о наличии педагогического коллектива на рабочем месте.

3.2. В организации с круглосуточным пребыванием детей в возрасте от 10 до 18 лет в течение шести дней в неделю и детей в возрасте от 7 до 10 лет в режиме полного дня для младшего обслуживающего персонала применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями согласно графикам работы; для педагогического персонала применяется шестидневная рабочая неделя с одним методическим и одним выходным днем.

3.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.5. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, предоставляется одному из родителей (лицу, их заменяющему), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. В организации с круглосуточным пребыванием детей в возрасте от 10 до 18 лет в течение шести дней и детей в возрасте от 7 до 10 лет в режиме полного дня продолжительность работы учреждения в день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, при этом продолжительность работы сотрудников сокращается на один час согласно графикам работы.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя (см. пункты 3.14 и 5.6).

3.9. Применительно к организации с круглосуточным пребыванием детей в возрасте от 10 до 18 лет в течение шести дней и детей в возрасте от 7 до 10 лет в режиме полного дня стороны договорились о следующем:

3.9.1. Работник обязан сообщать о своем отсутствии на рабочем месте в связи с болезнью или по иным уважительным причинам лицу, ответственному за ведение табеля рабочего времени / заместителю директора по учебно-воспитательной работе / иному координатору по вопросу не менее чем за 2 часа до времени выхода на работу в соответствии с расписанием уроков или графиком работы.

Данный пункт позволяет упорядочить процесс установления замен. Работник четко знает, за какой срок он должен уведомить ответственное лицо о своем отсутствии, также обозначен перечень лиц, направление уведомления которым считается уведомлением работодателя.

3.9.2. В связи с необходимостью обеспечения надзора за учащимися в период проведения уроков по расписанию в первой половине дня

- лицо, ответственное за ведение табеля рабочего времени / заместитель директора по учебно-воспитательной работе / иной координатор по вопросу обязан при неявке учителя согласовать вариант замены с руководителем соответствующего структурного подразделения;

- учитель-предметник обязан заменить при неявке другого учителя (любой специальности), при условии, что заменяющий учитель находится непосредственно в учреждении и у него отсутствуют занятия с другой группой учащихся согласно расписанию уроков по согласованию между ним и лицом, ответственным за ведение табеля рабочего времени / заместителя директора по учебно-воспитательной работе / иного координатора по вопросу;

- учитель-предметник может произвести замену при неявке другого учителя (любой специальности), при условии, что заменяющий учитель находится непосредственно в учреждении и у него есть занятия с другой группой согласно расписанию уроков, при возможности объединения групп по принципу предмета и/или возраста/класса по согласованию между ним и лицом, ответственным за ведение табеля рабочего времени / заместителя директора по учебно-воспитательной работе / иного координатора по вопросу;

- учитель-предметник может произвести замену при неявке другого учителя (любой специальности), при условии, что заменяющий учитель не находится непосредственно в учреждении и у него отсутствуют занятия с другой группой учащихся согласно расписанию уроков, по предварительному согласованию между ним и лицом, ответственным за ведение табеля рабочего времени / заместителя директора по учебно-воспитательной работе / иного координатора по вопросу;

- учитель-предметник / педагог дополнительного образования может произвести замену при неявке педагога дополнительного образования (того же направления/кафедры), при условии, что заменяющий предварительно согласовал тему занятий с отсутствующим педагогом и по предварительному согласованию между ним и лицом ответственным за ведение табеля рабочего времени / заместителя директора по учебно-воспитательной работе / иного координатора по вопросу;

- в случае отсутствия свободного учителя-предметника допускаются замены учителя воспитателем или педагогом-психологом;

- замена воспитателей производится другим воспитателем или классным руководителем класса по согласованию с лицом, ответственным за ведение табеля рабочего времени / заместителя директора по учебно-воспитательной работе / иного координатора по вопросу; оставлять группы учащихся 1-8 классов без воспитателя во второй половине дня не разрешается;

- замена помощников воспитателей производится другим помощником воспитателя или классным руководителем класса по предварительному согласованию с лицом, ответственным за ведение табеля рабочего времени / заместителя директора по учебно-воспитательной работе / иного координатора по вопросу; оставлять группы учащихся 5-11 классов без воспитателя в ночное время не допускается;

- замена педагогов дополнительного образования не производится (в связи с невозможностью работы другого преподавателя по авторской/специальной программе кружка), но об отмене занятий обязательно сообщается на сайте школы-интерната и путем объявления в здании школы на специально отведенном месте;

3.9.3. В связи с круглосуточным пребыванием детей в возрасте от 10 до 18 лет в течение шести дней и детей в возрасте от 7 до 10 лет в режиме полного дня и в связи с необходимостью поддержания соответствующих нормам САНПИН санитарных условий и других условий пребывания детей при не выходе на работу технического персонала:

- необходимо производить замену уборщиц путем распределения объектов для уборки другим техническим персоналом по предварительному согласованию между сотрудником и заместителем директора по хозяйственной работе, при этом уборка дополнительных объектов оплачивается при выплате стимулирующих без учета процента за работу с хлорной известью;

- необходимо производить замену рабочих по зданию путем вызова аварийных служб или устранения технических неисправностей другим техническим персоналом (при наличии соответствующего доступа) по предварительному согласованию между сотрудником и заместителем директора по хозяйственной работе, при этом выполненная дополнительная работа оплачивается при выплате стимулирующих;

- замена повара производится удлинением рабочей смены или выходом другого сотрудника (повара) не в свою смену по согласованию между сотрудником и директором, при этом выполненная дополнительная работа оплачивается при выплате стимулирующих;

- замена подсобных рабочих производится удлинением рабочей смены или выходом другого сотрудника не в свою смену по согласованию между сотрудником и директором, при этом выполненная дополнительная работа оплачивается при выплате стимулирующих.

3.10. При составлении расписания необходимо стремиться к сокращению «окон». Общее количество «окон» у учителя, работающего не менее чем на ставку, не должно превышать 5 в неделю.

3.11. Методический день – необходимое условие качественной работы педагога.

При шестидневном режиме работы школы методическим днем может быть и суббота. Один методический день должен быть предоставлен каждому работнику, чья учебная нагрузка составляет не более 24 учебных часов. Два методических дня должны быть предоставлены каждому работнику, чья учебная нагрузка составляет не более 18 учебных часов при шестидневной рабочей неделе.

При пятидневной рабочей неделе один методический день должен быть предоставлен каждому работнику, чья учебная нагрузка не превышает 20 часов. Два методических дня должны быть предоставлены каждому работнику, чья учебная нагрузка составляет менее 18 учебных часов при пятидневной рабочей неделе.

Вопрос о предоставлении методического дня является одним из самых непроработанных в нашем законодательстве. В последнем Приказе об особенностях режима рабочего времени говорится лишь о том, что нельзя требовать присутствия педагога в школе в его методический день. Поэтому в коллективном договоре необходимо четко прописать условия, при которых работодатель обязан предоставить работнику методический день - иначе все будет зависеть от субъективных факторов вроде расписания. Разумеется, конкретные числа будут зависеть от средней нагрузки учителей.

3.12. Педагогам-женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, методический день должен предоставляться в любом случае.

3.13. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд (для учителей - не более 9 академических часов в неделю) и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества.

В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

3.15. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.16. Ненормированный рабочий день устанавливается по следующим должностям: заместитель директора по АХР, заместитель директора по УВР, директор, водитель, сантехник, электрик, специалист по безопасности и охране труда (ОТ), главный бухгалтер, а также иные Работники в случае производственной необходимости по соглашению сторон.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Общим выходным днем в организации является воскресенье. С учетом специфики работы образовательного учреждения (пункт 3.7 Устава от 11.11.2011) педагогу/учителю/воспитателю предоставляется не менее одного постоянного методического дня на неделю, а иному персоналу еще один выходной день в зависимости от должности сотрудника согласно трудовому расписанию.

4.2.1. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут.

Обед учителя, при работе в утренние и дневные часы с 9.00 до 15.00 на основании расписания уроков, приходится на обеденное время учащихся с 14.30 до 15.00.

Обед воспитателя, при работе с 15.00 до 20.00 приходится на время ужина учащихся с 19.00 до 19.30.

Обед непедагогических работников проходит с 15.00 до 15.30 при условии организации питания, или в удобное для сотрудника время, но не более 1 часа в день при отсутствии организованного питания.

В школе необходимо предусмотреть большую перемену для обеда учащихся и педагогов. Питание работников должен организовать работодатель, но работники могут и не воспользоваться предложенным питанием. В таком случае они должны иметь возможность питаться самостоятельно. Для этого в доступном для всех педагогов помещении (например, в столовой или учительской) можно поставить микроволновые печи.

4.2.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. Данная норма трудового права, в связи с особенностями работы учреждения (присутствие большого числа детей разного возраста), осуществляется путем переноса в суммированном виде на начало или конец рабочего дня с соответствующим его сокращением, по заявлению женщины.

4.3. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, олимпиады, работы в городских лагерях, дежурств, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника.

Это очень важный пункт. Если есть письменный приказ и письменное согласие работника, то работодатель не сможет оставить данную работу неучтенной, то есть неоплаченной.

4.4. Ежегодно до 31 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4.4.1 Персонал преимущественно получает отпуск в летнее время, с июня по август. Педагогический персонал уходит в отпуск одновременно после окончания учебного года, проведения выпуска и итогового педсовета, если письменно не было заявлено о других сроках отпуска. График отпусков младшего обслуживающего персонала составляется с таким учетом, чтобы обеспечивалось поддержание чистоты и норм СанПиН помещений и территории и работы всех объектов при проведении на базе школы летних лагерей и иных мероприятий. График отпусков административно-управляющего персонала и бухгалтерии составляется с учетом необходимости нахождения в школе ответственного лица в течение всего летнего времени.

4.4.2. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, путем подачи об этом заявления в письменной форме, до составления графика отпусков. После утверждения графика отпусков изменение сроков отпуска отдельных сотрудников согласовывается с Руководителем с последующим изданием приказа об изменении сроков.

4.4.3. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.4.4. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.5. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, второго образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, решением Работодателя, принимаемым по согласованию с профкомом, такому работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации, сдачи экзаменов и (или) подготовки выпускной квалификационной работы.

4.6. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

4.7.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4.7.2. Педагогическим работникам, учителям, воспитателям, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Заместителям директора по учебно-воспитательной работе предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней.

Заместителям директора по безопасности и по информационной безопасности предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.7.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для инвалидов - 30 календарных дней.

4.8. Преимущественное право на ежегодный отпуск в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.9. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения среднего заработка:

- при рождении ребенка в семье (мужу) – два рабочих дня;
- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день.

4.10. Работодатель обязуется предоставлять:

- отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанным в ст. 128, 263 ТК РФ;
- длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом;
- дополнительный неоплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней работникам, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности.

4.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. Ст. 263 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

4.12. Профсоюз осуществляет общественный контроль над соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель обязуется рассматривать и учитывать предложения Работников по совершенствованию системы оплаты труда и стимулирования работников.

5.2. Стороны исходят из того, что:

5.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, принятом на общем собрании трудового коллектива 27.06.2017.

5.2.2 Основное требование к системе оплаты труда – ее открытость и прозрачность.

5.2.3. Исходя из требования к системе оплаты труда, Положение об оплате труда составляется на основе следующих принципов, которые не могут быть изменены до окончания действия данного коллективного договора:

- Стоимость аудиторного часа не зависит от количества учащихся в учебной группе. Это связано с особенностями школы-интерната «Интеллектуал» как образовательного учреждения для одаренных детей (состав группы определяется учебными программами, учебно-воспитательными задачами и личностными особенностями детей). В связи с этим ежегодно рассчитывается стоимость одного аудиторного часа и сообщается работникам на педагогическом совете перед началом учебного года.
- Стоимость аудиторного часа по программам дополнительного образования равна стоимости обычного урока (без доплаты за проверку тетрадей).
- Заработная плата не зависит от каких бы то ни было рейтинговых систем оценивания качества работы учителей. Стимулирующая часть заработной платы определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части Фонда оплаты труда.
- Стоимость одной ставки по должности согласно штатному расписанию иных категорий педагогических работников (воспитателей, педагогов-психологов) должна быть не меньше, чем стоимость 18 аудиторных часов учителя-предметника.

Данные принципы системы оплаты труда в учреждении показывают степень свободы образовательного учреждения в установлении системы оплаты труда. Они способствуют развитию здоровых взаимоотношений внутри коллектива. Однако каждая школа вправе самостоятельно определять на какой основе будет строиться оплата труда в их образовательном учреждении.

5.3. В случае задержки заработной платы по вине работодателя на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.4. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится как оплата времени простоя не по вине работника в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

5.5. Оплата сверхурочной работы.

5.5.1. Сверхурочной работой считать:

- работу во время выездных учебно-воспитательных мероприятий,
- виды работы, не входящие в должностные обязанности работника (организация конференций, олимпиад, работы в городских лагерях).

5.5.2. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника.

5.5.3. Оплата сверхурочной работы осуществляется за счет стимулирующей части ФОТ, а также внебюджетных поступлений и целевых субсидий.

5.5.4. При условии письменного согласия работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в каникулярное время, в том числе присоединением к ежегодному отпуску, из расчета 2 часа отдыха за один час сверхурочной работы.

Активное участие педагогических работников в организации и проведении внеклассной работы может активно поощряться в том числе и через отсутствие работы в каникулярное время.

5.5.5. Учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника и размеры оплаты за сверхурочную работу определяются локальными нормативными актами.

5.5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома, или трудовым договором.

5.6. За работу в выходные и праздничные дни устанавливаются выплаты из расчета двойной дневной ставки.

Эта норма соответствует ТК РФ, но не выполняется практически нигде. Внесенная в колдоговор, то есть подтвержденная согласием работодателя, она работает.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Ежегодно до ухода работника в отпуск согласовать с ним его нагрузку на новый учебный год. В случае непредоставления руководителем предметной кафедры учебной нагрузки работника на следующий учебный год работодатель оставляет за собой право указать в Дополнительном соглашении прежнюю нагрузку.

5.7.2. На августовском педагогическом совете информировать педагогический коллектив о конкретных параметрах, используемых для расчета заработной платы в текущем учебном году.

**Данный пункт добавляет процессу распределения бюджетных средств внутри школы прозрачности и открытости.**

5.7.3. Обеспечить работнику возможность получать информацию о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7.4. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. На основании письменного заявления работника работодатель может выплачивать заработную плату 1 раз в месяц.

5.7.5. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

5.7.6. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца путем перечисления через банк в следующем порядке: начисление на пластиковую карту. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.8. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 12% от месячного оклада (тарифной ставки) на одну ставку без учета доплат за расширение объемов труда или совмещение должностей.

5.9. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере:

- при совмещении должностей (для которых предусмотрено прохождение аттестации) для оплаты учитывается наличие аттестации по совмещаемой должности;
- доплаты за выполнение дополнительных обязанностей производятся без учета аттестации по данной должности, а устанавливаются в виде фиксированной суммы;
- при замене учителем уроков в группе, в которой он преподает, оплата производится согласно стоимости учебного часа у данного учителя с надбавками за проверку тетрадей;
- при замене учителем уроков по специальности в группе, в которой он не преподает, оплата производится согласно стоимости учебного часа без надбавки за проверку тетрадей;
- при замене учителем уроков не по специальности оплата производится согласно стоимости учебного часа учителей школы без надбавки за проверку тетрадей;
- при замене учителем уроков по специальности путем слияния двух групп оплата производится в размере 50% стоимости учебного часа за 1 час замены без надбавки за проверку тетрадей;
- при замене учителем уроков по специальности в объеме 5 и более часов в группе, в которой он не преподает, оплата производится согласно стоимости учебного часа с надбавками за проверку тетрадей;
- при замене уроков педагогом дополнительного образования оплата производится согласно стоимости учебного часа у данного педагога без надбавки за проверку тетрадей;
- при замене уроков педагогом-психологом или воспитателем оплата производится согласно средней стоимости учебного часа учителей школы без надбавки за проверку тетрадей;
- при замене уроков заместителем директора по учебно-воспитательной работе оплата производится как у учителя-предметника, если у заместителя есть учебные часы, или согласно средней стоимости учебного часа учителей школы без надбавки за проверку тетрадей, при отсутствии учебных часов;
- при замене воспитателя воспитателем другой смены оплата производится согласно стоимости часа у заменяющего воспитателя и количеству отработанных им часов;
- при замене воспитателя другим воспитателем путем слияния двух групп оплата производится в размере 50% стоимости часа у данного воспитателя и согласно количеству отработанных часов;
- при замене помощника воспитателя помощником воспитателя другой смены оплата производится согласно стоимости часа и согласно количеству отработанных часов;
- при замене помощника воспитателя помощником воспитателя путем слияния двух групп оплата производится в размере 50% стоимости часа и согласно количеству отработанных часов;
- при замене рабочего по обслуживанию здания (электрик) оплата производится при условии, что были устранены неполадки за время отсутствия сотрудника и устанавливается в виде фиксированной суммы, исходя из количества отработанных дней и среднемесячной заработной платы рабочего по обслуживанию здания (электрик);

- при замене работы повара оплата производится исходя из количества часов переработки и среднемесячной заработной платы повара;
- при замене работы рабочих по комплексной уборке зданий и подсобных рабочих оплата производится исходя из количества часов переработки и среднемесячной заработной платы соответствующих сотрудников.

5.10. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома.

5.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за год, за который предоставляется отпуск.

5.13. При назначении выплат стимулирующего характера Работодатель организует информирование Работников о списках работников, поощренных стимулирующими выплатами, с указанием оснований, по которым они были поощрены.

Этот пункт чрезвычайно важен, так как непрозрачности начисления стимулирующих приводит к нездоровой обстановке в педагогическом коллективе и дает директору возможность манипулирования.

5.14. Профсоюз:

- принимает участие в разработке всех локальных нормативных актов учреждения по оплате труда;
- осуществляет контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам — членам профсоюза (формы и методы контроля определены в Типовом положении о правовой инспекции труда профсоюзов ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5.15. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

## 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1.1. Стороны договорились о том, что для эффективной работы педагогу необходимо оборудованное рабочее место. В связи с этим стороны решили, что Работнику (педагогу) будет обеспечено рабочее место с компьютером/ноутбуком и доступом к сети Интернет. Для реализации этого требования работодатель (по графику, установленному профильными заместителями директора) составляет список имеющихся в школе рабочих мест педагога. Допускается закрепление одного рабочего места за несколькими работниками. Определение и описание рабочего места и нормальных условий работы педагогического работника дается в соответствующем локальном нормативном акте. Педагогу может также быть выдан ноутбук с заключением соответствующих договоров о материальной ответственности.

6.1.2. Каждое структурное подразделение должно иметь отдельное помещение с оборудованными шкафами для хранения учебно-методических материалов и наглядных пособий.

6.1.3. При составлении расписания работы кабинетов должны учитываться интересы заведующих кабинетами и коллег, не имеющих «своих» кабинетов. По возможности, то есть с учетом наполнения групп, не должно возникать ситуации, при которой в кабинете не проводятся уроки заведующим кабинетом и кабинет свободен.

6.2. В случае невозможности соблюдения условий, указанных в локальном нормативном акте, работодатель не имеет права требовать от работника выполнения тех видов работ, которые зависят от оборудования рабочего места.

Невыполнение работ, связанных с оборудованием рабочего места, в том числе заполнение электронного журнала, не должно рассматриваться как несоблюдение условий трудового договора и не влечет за собой дисциплинарных мер. Порядок заполнения электронного журнала регулируется отдельным локальным актом.

Этот пункт особенно важен для защиты прав педагогов при переходе на электронные журналы. Нельзя требовать заполнения электронного журнала, если у учителя нет на рабочем месте компьютера с доступом к быстрому Интернету.

6.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.3.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при осуществлении учебно-воспитательного процесса, при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых химических реактивов при проведении уроков и дополнительных занятий по химии и биологии, бытовой химии при проведении уборки и мытье посуды, эксплуатации физических приборов при проведении уроков лабораторных работ и дополнительных занятий по физике;
- применение средств индивидуальной защиты, запросив у Учредителя субсидии на периодическое приобретение халатов, перчаток и защитных масок для учителей и лаборантов химии, биологии, физики, медицинского персонала, а также средств защиты (перчаток) для рабочих по комплексной уборке помещений и подсобных рабочих;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых бюджетом;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения профкома или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.
- в целях предотвращения травматизма регулярно проводить в учреждении испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов;
- обеспечить во всех структурных подразделениях учреждения наличие аптечек первой помощи;
- обеспечить удобные, безопасные и освещенные подходы ко всем зданиям учреждения, а также в зимнее время их своевременную очистку от снега и льда.

6.3.2. Беспрепятственный допуск уполномоченных представителей Профсоюза / иных представителей, избранных Работниками, для проведения проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.3.3. Привлекать представителей Профсоюза / иных представителей, избранных Работниками, к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию отремонтированных помещений и оборудования, проверяя при этом выполнение требований по обеспечению безопасных условий труда и образовательного процесса.

6.3.4. Привлекать представителей профсоюза / иных представителей, избранных Работниками, в комиссии по приему учреждения к началу учебного года.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры за счет работодателя.

Прохождение медосмотров за счет работодателя, хотя и закреплено в законодательстве, на практике часто нарушается. Поэтому его отдельное и недвусмысленное упоминание послужит соблюдению прав работников.

6.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6. Работодатель и Профсоюз / иные представители, избранные Работниками, обязуются:

6.6.1. В период действия коллективного договора ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, которое является его неотъемлемой частью. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

6.6.2. Организовать в структурных подразделениях учреждения расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний обучающихся и работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, вести учет и анализ причин несчастных случаев, профзаболеваний. Разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.6.3. Контролировать выполнение в структурных подразделениях учреждения предписаний органов государственного надзора.

6.6.4. Организовать в учреждении работу и периодическое обучение уполномоченного(ых) по охране труда Профсоюза / иных представителей, избранных Работниками.

6.7. Профсоюз / иные представители, избранные Работниками, обязуются:

6.7.1. Обеспечить участие представителей Профсоюза / иных представителей, избранных Работниками, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.7.2. Осуществлять контроль обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. В этих целях проводить проверки рабочих мест в подразделениях, по результатам проверок совместно с подразделениями представлять Работодателю отчеты с предложениями по улучшению условий труда. При обнаружении нарушений по охране труда и пожарной безопасности, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от руководителей подразделений приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

6.7.3. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюза / иных представителей, избранных Работниками, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждения, организовать их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда.

6.7.4. Организовать участие представителей Профсоюза / иных представителей, избранных Работниками, в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении.

6.7.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда, получении компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

6.7.6. Работники обязуются своевременно информировать Работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.8. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Возмещения вреда, причиненного Работнику, производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, согласно статье 254 ТК РФ.

8.2.1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

8.2.2. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

8.2.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.2.4. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

8.3. Отпуска по уходу за ребенком (согласно статье 256 ТК РФ).

8.3.1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.3.2. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

8.3.3. По заявлению матери или отца ребенка, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

8.3.4. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.3.5. В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, лицу, подлежащему обязательному социальному страхованию и осуществляющему уход за ребенком, выплачиваются следующие виды пособий:

- со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет – ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка. Данный вид пособия выплачивается по месту работы;

- после достижения ребенком возраста полутора лет – ежемесячное пособие на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

8.3.6. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

8.4. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 260 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

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

## 9. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

9. Работодатель и Профком обязуются:

9.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников (в том числе на Управляющем совете учреждения, на заседаниях профкома) о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Проводить спортивную работу среди работников и обучающихся учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

9.2.2. Бесплатно предоставлять в установленном порядке в неучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и обучающимися учреждения.

9.2.3. В установленном порядке бесплатно предоставлять актовые залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников и обучающихся учреждения.

9.3. Профсоюз обязуется:

9.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия Работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год, представлять Работодателю мотивированное предложение о социальных выплатах на предстоящий год, которое разрабатывается Профкомом с учетом письменных предложений структурных подразделений учреждения.

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Работодатель обязуется:

10.1. Содействовать созданию условий для деятельности Профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. Предоставлять возможность членам профкома 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда, а также предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в рабочее время с сохранением среднего заработка.

10.8. Предоставлять право членам профкома использовать технические возможности учреждения для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет.

10.9. Бесплатно и своевременно предоставлять помещения для проведения и необходимой подготовки профсоюзных собраний, конференций, семинаров и других мероприятий, проводимых Профкомом.

**Данный пункт является важным условием активной организационной и агитационной работы профсоюза. Без него проведение собраний, встреч или семинаров в учреждении было бы крайне затруднительно.**

10.10. Предоставлять Профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по

социально-трудовым вопросам с учетом положений, установленных Федеральным законом «О профессиональных союзах» и Определения N 56-КГ12-3 Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В Определении №56-КГ12-3 речь идет о важнейшем праве профсоюза - праве на получение информации о заработной плате работников:

«Исходя из законодательства, сведения о зарплате, времени труда и отдыха относятся к вопросам, регулируемым коллективным договором.

Следовательно, такие вопросы относятся к функциям профсоюзов, которые контролируют соблюдение трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений.

В силу Закона о персональных данных согласие субъекта этих данных не требуется в случае, если информация обрабатывается на основании федерального закона.

При этом последний устанавливает цель такой обработки, условия получения сведений, круг субъектов, персональные данные которых используются, а также определяет полномочия оператора (каковым в силу Закона о профсоюзах выступает первичная профсоюзная организация, защищающая трудовые права работников).

С 1 июля 2011 г. Закон о персональных данных предоставляет возможность их обработки и в случаях, когда это необходимо для осуществления прав и законных интересов оператора или третьих лиц либо для достижения общественно значимых целей.

Таким образом, профсоюз, запросив у работодателя спорную информацию, действовал в целях исполнения условий коллективного договора на основании закона. Подобное является дополнительным основанием для обработки без согласия субъекта персональных данных, который выступает одной из сторон названного соглашения».

<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70125108/#ixzz5EHNA29YQ>.

10.11. Включать представителей Профкома в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим права и интересы работников образования.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Сторонами Работодатель и Профком доводят содержание коллективного договора до сведения работников путем размещения на соответствующих стендах, на сайте учреждения и Профкома учреждения (при его наличии).

11.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим коллективным договором под роспись.

11.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3 лет; по истечении указанного срока Стороны продлевают действие коллективного договора, продлевают коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключают новый Коллективный договор.

11.4. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.7. Работодатель и Профком обязуются обеспечивать выполнение и контроль за выполнением коллективного договора. При осуществлении контроля Стороны по запросу обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

11.8. Стороны ежегодно (раз в полугодие, в январе и июне) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.9. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством, в том числе по предложениям Профкома.

11.10. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От Работодателя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

От Работников: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

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