



## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 25» г. Калуги.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - Школы) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются:  
Работники Школы в лице их представителя - председателя профкома первичной профсоюзной организации Жандаровой Марии Витальевны (далее - Профком),  
работодатель Школы в лице - директора Мокрушина Алексея Николаевича.
- 1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен до 1 января 2023 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года.  
Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до 3 лет. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Школы.
- 1.5. Стороны договорились:
  - текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания,
  - в течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимных договоренностей в порядке, установленном ТК РФ,
  - профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его выполнению.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Школы.
- 1.7. При реорганизации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации,
- 1.8. При смене формы собственности Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласует свое решение с Профкомом:
  - Правила внутреннего трудового распорядка,
  - Положение о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда,

- Соглашение по охране труда,
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами,
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров,
- Положение о расходовании средств из экономии фонда оплаты труда,
- Другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через Профком:

- по согласованию с Профкомом,
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре,
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесение предложений по ее совершенствованию,
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.15. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

## 2. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями раздела III ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. 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).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя их количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении

по согласованию с Профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в Трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Школы по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается за 30 дней до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников за 14 дней до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- 2.6. При установлении учителям, для которых данная Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же Школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно - методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
- 2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе руководителя Школы, возможны только:
  - а) по взаимному согласию сторон,
  - б) по инициативе работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении),
    - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года),
    - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в этой же Школе на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях),
    - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку,
    - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе

работодателя согласия работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе и относящимися к трудовой функции работника.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.2 Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Школы.

Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Школы.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по необходимости.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт отчислений в размере не ниже 10% от фонда оплаты труда.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему

командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. 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, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Школы, по направлению Школы, органов Управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономики и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

##### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. Уведомлять органы службы занятости и 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. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Работникам, получившим уведомление по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение 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 предварительного согласия Профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.

4.1.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Школы. Сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях по прежнему месту работы.

##### **Стороны договорились, что:**

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.

Высок также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённые председатели первичных и

территориальных профсоюзных организаций: молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года. В случае неизбежности увольнения вышеперечисленных категорий работников работодатель обязан уведомить об этом территориальные органы занятости и организацию профсоюза не менее, чем за 2 месяца. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок. Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата. Профком представляет интересы членов профсоюзной организации при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

## 5. Рабочее время и время отдыха.

### 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1.1. Рабочее время работников определяется законодательством Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов заработной платы) регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (в ред. Постановления Правительства от 01.02.2005г. № 49), а также Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.
- 5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.1.3. Для педагогических работников Школы устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При учебной нагрузке в 18 часов допускается не более 1 перерыва («окна») между занятиями в рабочий день, при 20 часах - не более 2, при 22 часах - не более 3, при 24 часах - не более 4 и т.д. Время между сменами (если оно не занято учебными занятиями) рабочим часом не считается. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, совещания учителей,

родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или ему может быть предоставлен другой день отдыха. За время дежурства учителей на общешкольных внеклассных мероприятиях (вечера отдыха, дискотеки, КВНы и т.д.), длящихся не менее 2-х часов, работодатель обязуется предоставлять работнику Школы дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы: 2 дежурства - 1 день, 4 дежурства - 2 дня и т.д.

5.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1.9. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и воспитательной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.1.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ дополнительным основанием сроков переноса ежегодного оплачиваемого отпуска может быть заявление работника по семейным обстоятельствам, путевка в санаторий, дом отдыха или другие причины.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня,



- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 30 дней (без сохранения заработной платы),
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня,
- для проводов детей в армию - 3 дня,
- в случае свадьбы работника - 3 дня,
- на похороны близких родственников - 3 дня,
- работающим пенсионерам по старости - 30 дней (без сохранения заработной платы),
- работающим инвалидам - 3 дня,
- несвободному председателю первичной профсоюзной организации 3 дня и членам Профкома - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 дней,
- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации признаётся значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

5.22. Работнику Школы, регулярно выходящему на замещения временно отсутствующего работника, может быть предоставлен дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в случае:

- замещения 18 часов в течение года - 1 день;
- замещения 36 часов - 2 дня и т.д.

5.23. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом от 07.12.2000г № 3570 Министерства образования России.

5.24. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.25. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.26. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## 6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Система оплаты труда работников Школы устанавливается настоящим Коллективным договором, Положением о порядке установления расчета оплаты труда за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения (см. приложение), иными локальными актами школы в соответствии с Законом Калужской области от 07.05.2008 г. № 428-03 «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных учреждений», иными нормативными правовыми актами Калужской области, органов местного самоуправления муниципального образования «Город Калуга» и применяется в отношении административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

- 6.2. Оплата труда работников Школы определяется трудовыми договорами между руководителем Школы и работниками, исходя из исполняемых трудовых функций, условий труда, его сложности, интенсивности и результативности, особенностей деятельности работников Школы.
- 6.3. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема средств, предоставляемых Школе на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансирования по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования, корректирующих коэффициентов, среднегодового количества обучающихся в Школе.
- 6.4. Фонд оплаты труда Школы, за исключением отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений (далее - централизованный фонд), состоит из базовой части и стимулирующей части, которая составляет не менее 22%, но и не более 40% от фонда оплаты труда Школы. Конкретный объем стимулирующей части устанавливается школой самостоятельно и утверждается приказом директора школы ежегодно.
- 6.5. Доля фонда оплаты труда учреждения, направляемого на формирование централизованного фонда стимулирования устанавливается учредителем в объеме до 5% от фонда оплаты труда работников Школы. Конкретный объем средств, направляемых в централизованный фонд, устанавливается ежегодно правовым актом учредителя.
- 6.6. Расходование централизованного фонда осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемым правовым актом учредителя. Учредитель вправе устанавливать поощрительные выплаты руководителю Школы по результатам его труда в зависимости от качественных показателей деятельности Школы.
- 6.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель-преподаватель), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, вожатый и т.д.) и младшего обслуживающего персонала (лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник и др.).
- 6.8. Соотношение базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала (не менее 70% базовой части фонда оплаты труда школы) и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников школы, устанавливается Школой самостоятельно и утверждается приказом директора Школы ежегодно по согласованию с Профкомом.  
При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала соответственно увеличивается фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс.
- 6.9. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базовой части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала по согласованию с Профкомом.
- 6.10. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из общей части и специальной части.
- 6.11. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.  
(Общая часть фонда оплаты труда состоит соответственно из двух частей - фонд оплаты аудиторной занятости и фонд оплаты неаудиторной занятости, в процентном соотношении

85% и 15%).

- 6.25. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, конкретный размер указанных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения.
- 6.26. Доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы и премии по результатам труда распределяются директором Школы по согласованию с Профкомом и с учетом мнения органа самоуправления Школы, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий совет), в соответствии с качественными показателями деятельности школы и работника, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
- 6.27. При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).
- 6.28. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со ст. 333 ТК РФ.
- 6.29. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на выплату премий и оказания материальной помощи.
- 6.30. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца 3 и 18 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне.
- 6.31. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.32. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 6.33. Работодатель обязуется:
- 6.33.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.
- 6.33.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.
- 6.33.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.33.4. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ.
- 6.33.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.
- 6.34. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Школы.

6.35. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Определить конкретные должностные обязанности педагогическим работникам, связанные с составлением и заполнением ими документации, в которые могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей)
- 2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме.

Определить конкретные должностные обязанности педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, в которые могут входить:

- 1) ведение классного журнала;
- 2) составление плана работы классного руководителя.

Выплаты доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится из средств, предусмотренных для выплат компенсационного характера.

Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале, дневниках обучающихся, связанные с составлением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.36. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.37. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Оплата труда медицинских и библиотечных работников Школы производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для аналогичных профессий в соответствующих отраслях бюджетной сферы.

6.38. в случае не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, сохранить за педагогическим работником условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

## 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Вкладывает в учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.2. Участвует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).

7.1.3. Организует в Школе общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.1.4. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1%

на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

- 7.1.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Школы по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерами по согласованию с Профкомом.
- 7.2. Профком обязуется в целях оказания помощи работникам школы оказывать социальную поддержку членам профсоюза, совершенствовать практику оказания материальной помощи и поощрения профсоюзного актива.
- 7.3. Продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от ее вида,
  - временной нетрудоспособности,
  - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком.
- 7.4. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения **страховой пенсии по старости** сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.
- 7.5. Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.
- 7.6. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-члена Профсоюза, представлению руководителя образовательной организации по установленной форме и ходатайству профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.
- 7.7. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, включенным в Реестр сертифицированных экспертов Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и имеющих свидетельство на право проведения соревнований по своей компетенции на чемпионатах WorldSkills Россия различного уровня, победителям ежегодного регионального конкурса профессионального мастерства среди педагогических работников Калужской области «Я в педагогике нашёл своё призвание...», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, организаторами которых является Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство образования и науки Калужской области, иные органы власти регионального и федерального уровня, по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

- 7.8. Педагогическим работникам, подготовившим по направлению деятельности в межаттестационный период победителей (призеров, лауреатов) всероссийских олимпиад, региональных этапов всероссийских олимпиад, лауреатов всероссийских научно – практических конференций и конкурсов, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.
- 7.9. Педагогическим работникам, подготовившим по направлению деятельности в межаттестационный период победителей (лауреатов, призеров) региональных научно-практических конференций и конкурсов, может устанавливаться первая квалификационная категория по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета.
- 7.10. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 7.11. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

## 8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

- 8.1.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (прилагается).
- 8.1.2. Провести в Школе аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.
- 8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.
- 8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.
- 8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (список прилагается).
- 8.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.1.8. Сопоставлять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением

трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.22С ТК РФ). 8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.10 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда.

8.1.12 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.1.13 Создать в Школе комиссию по охране труда в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ, в состав которой на равной основе должны входить члены Профкома.

8.1.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.15. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодно предоставлять работникам Школы не менее 1 дня с сохранением заработной платы для прохождения ими очередного медицинского осмотра в каникулярное время.

8.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников Школы.

8.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.1.20. По решению комиссии по социальному страхованию по возможности приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.1.22. Составлять ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии со ст.226 ТК РФ.

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

8.2. Работники обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Школы,
- ежегодно в срок проходить очередной медицинский осмотр,
- соблюдать требования, правила и инструкции по охране труда.

8.3. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Школы,
- осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда,
- участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждениях образования, Соглашения по охране труда,
- участвовать в проведении аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда,
- осуществлять общественный контроль за исполнением программ проведения

инструктажей по охране труда,  
• участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и причин профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносить решение данного вопроса на заседание Профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего и направлять заключение в комиссию по расследованию данного случая, проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

## 9. Гарантии прав профсоюзной деятельности.

- 9.1. Стороны договорились о том, что:  
Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным Договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2 подпункту «б», пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также за нарушение трудового законодательства, порчу имущества производится с предварительного согласия Профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление в размере 1% на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.  
В случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).  
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным Договором.  
Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.
- 9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.12. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:



- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 181 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 10. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

**10.1.** Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организациях:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях;
- содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

**10.2.1.** Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

**10.2.2.** Содействует проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

**10.2.3.** Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности организации.

**10.2.4.** Содействует закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в школе, установлению наставникам доплаты.

## 11. Обязательства Профкома

11.1. Профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Школы.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю Школы заявления о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с обкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Школы и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному области.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать разовую материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- рождения ребенка;
- смерти родственников;
- свадьбы работника;
- тяжелой болезни;
- тяжелого материального положения.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

11.18. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодежи и повышению ее профессионального уровня.

- 11.19. Предусматривать денежные средства на реализацию молодежной политики.
- 11.20. Способствовать развитию творческой активности молодежи.
- 11.21. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в школе молодых работников, участвовать в формировании и развитии институтов наставничества.
- 11.22. Способствовать формированию у молодежи активной гражданской позиции.

## **12. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

- 12.1. Стороны договорились, что Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 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 1 раз в год.
- 12.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.
- 12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель профкома МБОУ  
 «Средняя общеобразовательная  
 школа № 25» г. Калуги



М.В. Жандарова

Утверждено  
 Директор МБОУ  
 «Средняя  
 общеобразовательная  
 школа № 25» г. Калуги



А.Н. Мокрушин

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
 АДМИНИСТРАЦИЯ МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
 ШКОЛА № 25» г. КАЛУГИ И ПРОФСОЮЗНЫЙ  
 КОМИТЕТ ШКОЛЫ ЗАКЛУЧИЛИ НАСТОЯЩЕЕ СОГЛАШЕНИЕ О ТОМ, ЧТО В  
 ТЕЧЕНИЕ 2020/2022 ГОДОВ БУДУТ ВЫПОЛНЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ  
 ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

№ n/n	Содержание работ	Срок выполнения	Ответственные	Отметка о выполнении
1.	Своевременное проведение инструктажа с работниками и учащимися по ТБ	сентябрь	Администрация, учителя	1 раз в квартал
2.	Проверка перед началом учебного года состояния школы для возможности проведения в ней учебного процесса	август	Директор, заместитель директора по АХЧ	1 раз в год
3.	Осуществлять контроль за:			
3.1	Работой с компьютерами	постоянно	Шатохин Д.Д.	в течение учебного года
3.2	Работой у горячих плит, электропаровых шкафов и других аппаратов для жаренья и выпечки	постоянно	Будехина Л.Б.	в течение учебного года
3.3	Погрузочно-разгрузочными работами, выполняемыми вручную	постоянно	заместитель директора по АХЧ	в течение учебного года
3.4	Обеспечением проведения занятий в учебных кабинетах	постоянно	заместитель директора по УВР	в течение учебного года
3.5	Обеспечение ТБ во время проведения внеклассных мероприятий	постоянно	заместитель директора по ВР	в течение учебного года
3.6	Соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию помещений; пропил эксплуатации обслуживаемого оборудования и приспособлений	постоянно	заместитель директора по АХЧ	в течение учебного года
3.7	Регулирование учебного процесса в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами	постоянно	Медицинская сестра	в течение учебного года
4	Ремонт школы	Летний сезон	Директор, заместитель	Июль, август

**Категории работ и должностей, исполнение которых дает право на получение бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других сертифицированных средств индивидуальной защиты**

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
Лаборант, учитель, занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный. Фартук прорезиненный с нагрудником. Перчатки резиновые. Очки защитные.	1 на 1,5 года дежурный дежурные до износа
Лаборант, учитель, занятые в кабинетах физики	Перчатки диэлектрические. Указатель напряжения. Инструмент с изолирующими ручками. Коврик диэлектрический.	Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный.	1
Техслужащие	Халат хлопчатобумажный. Перчатки резиновые.	1. 2 пары
Дворник	Костюм хлопчатобумажный. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником. Рукавицы комбинированные	11 6 пар

30 декабря  
2019 г.

Директор школы

/А.Н.Мокрушин/

Председатель ПК

/М.В.Жандарова/

Соглашение по охране труда  
между администрацией МБОУ  
«Средняя общеобразовательная школа № 25»  
г. Калуги и  
профсоюзным комитетом  
школы

г. Калуга

«30» декабря 2019 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 25» г. Калуги в лице директора школы Мокрушина Алексея Николаевича (далее - работодатель), действующего на основании Устава учреждения, и профсоюзный комитет школы в лице председателя первичной профсоюзной организации Закалиной Ольги Леонидовны (далее - Профком), действующего на основе коллективного договора, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

## 1. Предмет соглашения

Предметом настоящего соглашения является сотрудничество по обеспечению в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №25» г. Калуги права работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

## 2. Координация деятельности

*Работодатель обязуется:*

- > Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Провести в Школе аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществить работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.
- > Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.
- > Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы.
- > Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей в соответствии с соблюдением трудового законодательства.
- > Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- > В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и

здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- > Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда.
- > Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- > Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.
- > Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- > Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- > Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- > Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодно предоставлять работникам школы не менее 1 дня с сохранением заработной платы прохождения ими очередного медицинского осмотра в каникулярное время.
- > Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- > Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- > По решению комиссии по социальному страхованию по возможности приобретать путевки на лечение и отдых.
- > Один раз в полгода информировать коллектив Школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых
- > Составлять ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст.226 ТК РФ

#### **Работники обязуются:**

- > соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
- > ежегодно в срок проходить очередной медицинский осмотр;
- > соблюдать требования, правила и инструкции по охране труда.

#### **Профком обязуется:**

- > проводить в школе специальную оценку труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда совместно с представителями администрации школы;
- > организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы;
- > проводить работу по оздоровлению детей работников школы;
- > принимать участие в разработке и утверждении инструкции по охране труда на каждое рабочее место совместно с администрацией школы (ст.212 ТК РФ);
- > осуществлять совместно с администрацией школы контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

### Прочие условия

Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон, и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

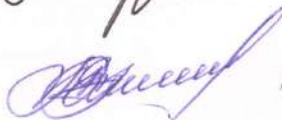
Настоящее соглашение может быть дополнено, изменено или расторгнуто только по обоюдному согласию Сторон. Все изменения и дополнения оформляются в пределах приложений к настоящему соглашению, которые являются неотъемлемыми к настоящему соглашению. Расторжение оформляется отдельным протоколом.

Директор МБОУ «СОШ №25» г.Калуги



/А.Н.Мокрушин/

Председатель ПК МБОУ «СОШ №25» г.Калуги



/М.В.Жандарова/



Грмону меробано и  
н роцинуробано

24 (седмичаг вестре) листа

Директор ДЗЗ  
«СДМ» Б  
«Камгас»  
Д. А. Дакрушин



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575778

Владелец Мокрушин Алексей Николаевич

Действителен с 12.04.2021 по 12.04.2022