

# Коллективный договор общеобразовательного учреждения

## Коллективный договор

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
Пермская кадетская школа №1  
«Пермский кадетский корпус имени генералиссимуса А.В.Суворова»

на 2023-2025 годы

От работодателя

Директор МАОУ «ПКШ № 1»



М.П.

М.Б. Валиев

От работников:

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МАОУ «ПКШ № 1»

 Т.Б.Шамрицкая

Коллективный договор подписан 31 августа 2023 г.

Г.Пермь

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Пермская кадетская школа № 1 «Пермский кадетский корпус имени генералиссимуса А.В.Суворова» г. Перми (далее МАОУ ПКШ №1).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ ПКШ №1 (учреждение), и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения;
- работники учреждения, являющиеся членами выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения;
- работодатель в лице его представителя – директора МАОУ ПКШ № 1 Валиева Марата Байрамшовича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ ПКШ № 1 г.Перми.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- ✓ Сохранения системы социально-трудовых отношений, максимально способствующий стабильности и эффективности работы, укреплению деловых отношений;
- ✓ Установления социально-трудовых льгот и преимуществ работников;
- ✓ Повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- ✓ Создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- ✓ Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя прав и обязательств.

1.12. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления вышеуказанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАОУ ПКШ №1.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## II. Трудовые отношения

2.1. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МАОУ ПКШ №1 г. Перми.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются эффективным контрактом, заключенным в письменной форме в двух экземплярах.

2.3. Содержание эффективного контракта (трудового договора), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАОУ ПКШ № 1 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.4. Эффективный контракт заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и является основанием для издания приказа о приеме на работу и заключается на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.6. Испытания при приеме на работу для всех категорий работников не превышают 3 месяца. В период испытательного срока на работника распространяются нормы коллективного договора, все нормативные правовые акты (в том числе локальные).

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, стимулирующие и поощрительные выплаты, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюз). Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

2.9. При установлении учителям, для которых МАОУ ПКШ № 1 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество 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 классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.13. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 74, 162 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.14. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу. В случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

2.15. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье детей в связи с неукомплектованностью кадров, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на работу, не обусловленную трудовым договором. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.16. По согласованию сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставляется, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.17. Трудовым кодексом РФ предусмотрен ряд оснований, обязывающих работодателя отстранить сотрудника от работы независимо от производственной необходимости, личных взаимоотношений или смягчающих обстоятельств. Отстранение от работы рассматривается действующим законодательством как временная мера и само по себе не влечет изменения трудового договора или его прекращения, в ряде случаев оно может предшествовать увольнению работника.

2.18. Отстранение от работы может производиться по инициативе:

- работодателя;
- органов и должностных лиц, специально уполномоченных на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.19. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы заработная плата сотруднику не начисляется, за исключением ряда случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.20. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч.5ст.189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9,10, ч.1, ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 ч.1,ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

### **III. Права и обязательства сторон**

3.1.Работодатель имеет право:

- на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- на поощрение работников;
- на требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего распорядка, выполнения правил охраны труда;
- на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- на принятие локальных нормативных актов;
- на требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении эффективного контракта, а также необходимых ежегодных медицинских осмотров.

3.2. Работодатель обязуется:

- при приеме работника ознакомить с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, коллективным договором, Положением об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников с учетом принципов эффективного контракта МАОУ ПКШ №1;
- проводить мероприятия по охране труда, включая аттестацию рабочих мест по условиям труда работников образовательного учреждения;
- обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда;
- проводить со всеми работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения;
- обеспечивать работников специальной одеждой, инвентарем, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации и совместно организовывать подготовку школы к новому учебному году, ремонт помещений. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль состояния условий и охраны труда;
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой, температурный и водный режим в учреждении;
- обеспечивать возможность получения сотрудниками и учащимися горячего питания.
- оборудовать комнату для отдыха работников;
- проявлять заботу о бывших работниках школы, ветеранах труда и войн;
- создавать условия для профессионального совершенствования работников и наращивания трудового потенциала;
- поощрение преемственности (наставничества, передачи передового опыта), творческой инициативы;
- поддерживать дальнейшее развитие сложившихся в учреждении традиций.

### 3.3. Права профсоюзной организации:

- защита трудовых прав работников МОАУ ПКШ №1;
- представление интересов работников (через систему социального партнерства, при проведении коллективных переговоров с администрацией школы, а также при реализации прав на участие в управлении школой, рассмотрении трудовых споров учителей и других работников с администрацией школы) (ст. 29, 52, 53 ТК РФ);
- участие в коллективных переговорах с администрацией по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, проявление инициативы по проведению таких переговоров с учетом порядка ведения коллективных переговоров (ст.37 ТК РФ) и урегулирования разногласий ( ст. 38, 40 ТК РФ);
- осуществление контроля выполнения коллективного договора школы (ст. 51 ТК РФ);
- получение от администрации полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ), а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы учителей и других работников, в т. ч. при реорганизации школы и в других случаях (ст. 53 ТК РФ);
- осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового;
- участие в составе комиссии для расследования несчастного случая на производстве, в организации и порядке работы этой комиссии (ст. 229 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда на паритетной основе с работодателем и их взаимодействие с органами по охране труда ( ст. 218, 365 ТК РФ);
- право уполномоченных лиц по охране труда профсоюзов (ст. 370 ТК РФ);

- участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе администрации (ст. 82 ТК РФ (с учетом ст. 81 ТК РФ), при массовых увольнениях - ст. 82 ТК РФ, часть I с учетом ст. 180 ТК РФ);
- внесение администрации, педагогическому совету школы предложений по вопросам основных форм участия работников в управлении школой и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- участие в рассмотрении индивидуальных трудовых споров (ст. 381-397 ТК РФ), в том числе:
  - определение порядка образования комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ);
  - определение порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (ст. 387 ТК РФ);
  - исполнение решений комиссии по трудовым спорам (ст. 389 ТК РФ);
  - вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу и исполнение этих решений (ст. 394, 396 ТК РФ);
  - рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах (ст. 391 ТК РФ).
- участие в рассмотрении коллективных трудовых споров (ст. 398-418 ТК РФ), в том числе:
  - соблюдение гарантий в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 405 ТК РФ);
  - представление интересов работников, не являющихся членами Профсоюза, по их уполномочию во взаимоотношениях с администрацией школы (ст. 30 ТК РФ с учетом части VI ст. 377 ТК РФ);
  - проведение консультаций с администрацией школы по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 53, ст. 82 часть I ТК РФ);
  - право на создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета в школе (ст. 377, 32 ТК РФ);

3.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом МАОУ ПКШ №1;
- поддерживать работодателя в решении задач по функционированию учреждения, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту их прав и интересов;
- своевременно, совместно с работодателем, предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений, рассматривать заявления;
- своевременно доводить до сведения всех работников необходимую информацию о деятельности профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения, способствовать росту квалификации работников;
- проверять своевременность и правильность заполнения и хранения трудовых книжек, записей в них;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении;
- проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

3.5. Работники учреждения имеют право:

- на заключение, изменение, расторжение эффективного контракта в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ;

- на предоставление работы в соответствии с условиями эффективного контракта;
- на своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- на отпуск;
- на объединение в профессиональные союзы;
- на защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- на обязательное социальное и медицинское страхование.

3.6. Работники учреждения обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них;
- соблюдать трудовую и технологическую дисциплину;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии, воды и тепла;
- повышать свою квалификацию и профессиональное мастерство;
- поддерживать авторитет, уважение и доброе имя работника школы и имиджа МАОУ ПКШ № 1;
- соблюдать нормы и правила трудовой этики, проявлять взаимное уважение, сдержанность и тактичность;
- создавать конструктивные профессиональные отношения между собой, руководителями;
- использовать рабочее время только для выполнения своих служебных обязанностей.

3.7. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

#### **IV. Деятельность выборного органа первичной профсоюзной организации**

4.1. Основными целями профсоюзной организации являются:

- представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза на уровне школы;
- обеспечение контроля за соблюдением законодательства о труде;
- организация общественного контроля за состоянием охраны труда;
- содействие улучшению материального положения МАОУ ПКШ №1.

4.2. Для достижения целей профсоюзная организация:

- ведет коллективные переговоры с администрацией;
- осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, правил и норм охраны труда;
- осуществляет информационное обеспечение членов профсоюза, ведет разъяснительную работу в коллективе МАОУ ПКШ №1;
- представляет интересы членов профсоюза (по их поручению) при рассмотрении индивидуальных трудовых споров;
- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров (конфликтов);
- по поручению членов профсоюза обращается с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры и др.

4.3. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72 ТК РФ, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующих работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда.

4.5. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации(ст. 373 ТК РФ);



- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

4.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

4.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат;

4.9. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

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

4.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАОУ ПКШ №1.

5.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, ст. 187 ТК РФ).

5.3.4. 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 образовательного учреждения, по направлению работодателя).

5.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации и по

ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ ПКШ №1 (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

6.2. Норма рабочего времени руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ ПКШ №1 исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из продолжительности ежедневной работы при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов.

6.3. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников в МАОУ ПКШ № 1 устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители по должности, главный бухгалтер.

6.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.7. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и производится по письменному распоряжению работодателя. В день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, рабочий день уменьшается на 1 час (ч.1, ст.95 ТК РФ), при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ч.2 ст.112 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.9. Время перерыва для отдыха и питания, работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогических работников возможностью отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия.

6.11. Работодатель имеет право привлекать работников к дежурствам, не связанными с основными трудовыми обязанностями после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни. Список работников, привлекаемых к дополнительной работе, оформляется приказом. Компенсируется эта работа доплатой из фонда заработной платы или отгулами.

6.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

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

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.16. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

6.17. Отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и оплачивается по фактически отработанному времени.

6.17.1. При увольнении исчисление продолжительности отпуска осуществляется пропорционально проработанному времени с выплатой денежной компенсации.

6.17.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

6.18. Работодатель обязуется:

6.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – до 12 дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

- за стаж работы в кадетском корпусе от 5 лет и более в следующем количестве дней:

от 5 до 10 лет - 1 день;

от 10 до 15 лет - 2 дня;

от 15 до 20 лет - 3 дня;

20 и более лет - 5 дней.

6.18.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - 1 день (в день выписки);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу- 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;

- для проводов детей в армию - 2 дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников- 3 дня;

- в связи с юбилеями и днями рождения – 1 день;

- в связи с выпуском учащегося из образовательного учреждения – 1 день;

- женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей – 2 дня;

- работающим пенсионерам по старости – 1 день.

6.19. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.20. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

## **VII. Оплата труда и нормы труда ✓**

7.1. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, поощрительные и иные выплаты).

7.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ.

7.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, составляет не меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Размер, порядок распределения стимулирующей и компенсационной выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников с учетом принципов эффективного контракта МАОУ ПКШ №1(приложение № 2), утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

7.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационный список.

7.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но за фактически отработанное время.

7.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме и производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: аванс – 20 числа каждого месяца, окончательный расчет – 05 числа каждого месяца.

7.9. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника путем выдачи расчетного листка о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.10. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

7.11. Оплата труда работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.12. В случаях, когда система оплаты труда работников МАОУ ПКШ №1 предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, повышающих коэффициентов, установление выплат, надбавок к окладам, должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.13. За педагогическими и другими работниками, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в лагерях всех видов, по проведению походов, экскурсий сохраняется средняя заработная плата в полном объеме.

7.14. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы стимулирующей части оплаты труда, руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

7.15. Стимулирование осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательского процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

7.16. Оплата труда за счет внебюджетных источников регулируется Положением об оказании платных дополнительных образовательных услуг в МАОУ ПКШ № 1 г.Перми (Приложение № 3).

### **VIII. Разрешение трудовых споров**

8.1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАОУ ПКШ №1 при принятии локальных нормативных актов.

8.1.2. В случае возникновения коллективного трудового создается примирительная комиссия в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

8.1.3. Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора оформляется соответствующим приказом руководителя МАОУ ПКШ №1.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

8.1.4. Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

8.1.5. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

8.1.6. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

8.1.7. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

8.1.8. При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

8.2. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.2.1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

8.2.3. Для разрешения индивидуальных трудовых споров в МАОУ ПКШ №1 создается комиссия по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

8.2.4. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

8.2.5. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

8.2.6. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

8.2.7. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

## **IX. Прекращение трудового договора**

9.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ 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 отсутствие у

работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

9.2. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 п. 7 и 8 ТК РФ, ст. 336 п. 1 и 2 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ), если работник является членом профсоюза, а также в случае сокращения численности или штата МАОУ ПКШ №1 (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ.

9.3. Работодатель обязан уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

9.4. Преимущественное право на продолжение работы в учреждении при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет; семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

9.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

9.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

10.3. 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.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

***К настоящему коллективному договору прилагаются:***



Приложение № 1 « Правила внутреннего трудового распорядка»;

Приложение № 2 « Положение об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников с учетом принципов эффективного контракта МАОУ ПКШ № 1 г.Перми;

Приложение № 3 «Положение об оказании платных дополнительных образовательных услуг в МАОУ ПКШ № 1 г.Перми