

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми  
на 2023 – 2025 годы  
от 09 января 2023 года

г. Пермь

09.01.2023

МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора, Гликсона Александра Марковича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и общее собрание работников, именуемое в дальнейшем «Работники», в лице представительного органа - комиссии по трудовым спорам и педагогической этике, с другой стороны, пришли к следующему соглашению:

1. На основании протокола № 1 общего собрания Работников МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми от 27 декабря 2022 года, настоящим соглашением стороны договорились внести следующие изменения в коллективный договор от 22 марта 2012 года:
  - 1.1. Считать Коллективный договор от 22 марта 2012 года, заключенный между Работодателем и Работниками, действующим и продлить срок его действия до 31 декабря 2025 года.
2. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора от 22 марта 2012 года.



От работодателя:

Директор

А.М. Гликсон  
«09» января 2023 г.

От трудового коллектива:

Председатель комиссии по трудовым спорам

Л.Л. Злобина  
«09» января 2023 г.

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №32»  
им. Г.А. Сборщикова» г.Перми  
на 2020 – 2022 годы

г. Пермь

09.01.2020

МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Гликсона Александра Марковича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и общее собрание работников, именуемое в дальнейшем «Работники», в лице представительного органа-комиссии по трудовым спорам и педагогической этике, с другой стороны, пришли к следующему соглашению:

1. На основании протокола № 1 общего собрания Работников МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми от 09 января 2020 года, настоящим соглашением стороны договорились внести следующие изменения в коллективный договор от 22 марта 2012 года:
  - 1.1. Считать Коллективный договор от 22 марта 2012 года, заключенный между Работодателем и Работниками, действующим и продлить срок его действия до 31 декабря 2022 года.
2. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора от 22 марта 2012 года.

От работодателя

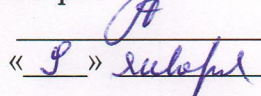
Директор

« 9 »  2020г.



От трудового коллектива

Председатель комиссии по трудовым спорам

« 9 »  2020г.

Н.Г.Вохмянина



Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми  
на 2017 – 2019 годы  
от 22 марта 2012 года

г. Пермь

05.04.2017

МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора, Гликсона Александра Марковича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и общее собрание работников, именуемое в дальнейшем «Работники», в лице представительного органа - комиссии по трудовым спорам и педагогической этике, с другой стороны, пришли к следующему соглашению:

1. На основании протокола № 1 общего собрания Работников МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми от 03 февраля 2017 года, настоящим соглашением стороны договорились внести следующие изменения в коллективный договор от 22 марта 2012 года:
  - 1.1. Считать Коллективный договор от 22 марта 2012 года, заключенный между Работодателем и Работниками, действующим и продлить срок его действия до 31 декабря 2019 года.
2. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора от 22 марта 2012 года.



От работодателя:  
Директор

А.М. Гликсон  
«05» апреля 2017 г.

От трудового коллектива:  
Председатель комиссии по трудовым спорам

Н.Г. Вохмянина  
«5» апреля 2017 г.

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми  
на 2012 – 2015 годы  
от 22 марта 2012 года

г. Пермь

02.03.2015

МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора, Гликсона Александра Марковича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и общее собрание работников, именуемое в дальнейшем «Работники», в лице представительного органа - комиссии по трудовым спорам и педагогической этике, с другой стороны, пришли к следующему соглашению:

1. На основании протокола № 1 общего собрания Работников МАОУ «СОШ № 32 им. Г.А. Сборщикова» г. Перми от 05 декабря 2014 года, настоящим соглашением стороны договорились внести следующие изменения в коллективный договор от 22 марта 2012 года:
  - 1.1. Передать полномочия представительного органа от профсоюзного комитета комиссии по трудовым спорам и педагогической этике.
  - 1.2. Считать Коллективный договор от 22 марта 2012 года, заключенный между Работодателем и Работниками, действующим и продлить срок его действия до 31 декабря 2016 года.
2. На основании приказа Министерства финансов Пермского края от 11 марта 2014 года № СЭД -39-01-22-43 «Об утверждении порядка составления и ведения кассового плана исполнения краевого бюджета» и решения общего собрания работников (протокол № 2 от 27 февраля 2015 года) внести следующие изменения в Коллективный договор:
  - 2.1. Изложить п. 6.3 в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата заработной платы производится 20 числа текущего месяца и в период с 5 по 10 число следующего месяца».
3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора от 22 марта 2012 года.

От работодателя:  
Директор

  
А.М. Гликсон  
«02» марта 2015 г.

От трудового коллектива:

Председатель комиссии по трудовым спорам

  
Н.Г. Вохмянина  
«02» марта 2015 г.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №32  
имени Г.А.Сборщикова»  
г.Перми**

**на 2012 – 2015 годы**

Министерство  
промышленности,  
инноваций и науки  
Пермского края  
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
УВЕДОМИТЕЛЬНО  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
№ 192 "22" октября 2012 г.  
Подпись 

**От работодателя:**

Директор  
общеобразовательного  
учреждения



А.М.Гликсон

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного  
учреждения



Н.А.Самоловских

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**по регулированию социально-трудовых отношений на 2012-2015 гг.**  
**между работодателем МОУ "СОШ № 32" г.Перми и работниками**  
**в лице представителя первичной профсоюзной организации**  
**Профсоюза образования и науки РФ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении "Средняя общеобразовательная школа № 32" г.Перми.

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 - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Гликсона А.М..

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ)

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. При реорганизации трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение о материальном стимулировании.

1.15. Стороны определяют следующие **формы управления учреждением** непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- 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 иным вопросам,



предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

## II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, 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 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.

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом (по согласованию) мнения профкома. Верхний предел 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 деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом (по согласованию) с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. *Частное репетиторство в стенах школы запрещено. Указанный вид деятельности в стенах школы может осуществляться только в рамках платных дополнительных образовательных услуг.*

2.7. Работодатель может предоставить отдельным педагогам дополнительный отпуск в количестве до 30 календарных дней с сохранением заработной платы для работы над созданием новых программ, учебников, учебных пособий.

2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение 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 учителю 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.

## III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки



кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

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

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

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 командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст.ст. 173 – 176 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.

3.3.6. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, *утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.00. №1908, и Временными требованиями по оценке квалификации и уровня профессиональной компетентности при присвоении квалификационной категории руководителям, специалистам (педагогическим работникам) (приложение к письму Минобразования РФ от 29.03.2001г №20\_52\_1350/20\_5), и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату за уровень квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.*

3.3.8. Оказывать методическую и практическую помощь педагогическим работникам при подготовке ими необходимых для прохождения аттестации документов.

3.3.9. Обеспечить педагогическим работникам прохождения ими аттестации в наиболее приемлемой для них форме.

Формами проведения аттестации являются – подведение итогов педагогической, управленческой деятельности работника за межаттестационный (доаттестационный) период по совокупности деятельности работника (анкета с приложениями), в виде экзаменационного испытания, олимпиады учителей, электронного портфолио.

3.3.10. Освободить от квалификационных испытаний по определению уровня профессиональных знаний педагогических и руководящих работников:

- имеющих ученую степень, звание;
- обучающихся в аспирантуре по профилю педагогической и управленческой деятельности в период аттестации;
- обучающихся на заочных отделениях высших учебных заведений по профилю деятельности в период аттестации;
- работников, которые в течение двух лет достигнут пенсионного возраста и прекратят трудовую деятельность (в случае продолжения ими трудовой деятельности они аттестуются на общих



основаниях).

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. 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 учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной ранее квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставлении на работе 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 учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; высвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. 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**.



5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная 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.

5.4. 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 (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматриваются компенсации в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. 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 трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о материальном стимулировании.

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

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

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В осенние, зимние, весенние каникулы педагогическим работникам предоставляется по 2 дня для самоподготовки.

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в



соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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).

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- членам профкома – до 2 дня
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 10 дней;
- *библиотекарю – 14 дней (Положение о библиотеке)*

5.14.2. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или в период, согласованный с администрацией школы (в том числе присоединяя его к основному) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день (отцу);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – из расчета 3 календарных дня
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня.

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) уставом учреждения.

5.14.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. III ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, 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 (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

## VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе постановлений Правительства Пермского края от 05 марта 2008 г. №43\_п «О реализации комплексного проекта модернизации образования», от 05 июня 2008 г. №145\_п «О пилотном проекте «Внедрение новой системы оплаты труда в общеобразовательных учреждениях» и приказа Министерства образования Пермского края от 11.06.2008 №СЭД-26-01-04-51

6.2. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего



месяца и 5 число следующего месяца.

6.4. 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 (ст. 142 ТК РФ).

6.5. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.6. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата более высокой заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. 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 средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на издательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном Министерством финансов РФ.

7.4. Организует в учреждении общественное питание (буфет, столовую).

7.5. Оказывает за счет средств от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности (средства, полученные за счет внедрения аутсорсинга, энергосбережения и т.д.)

материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утвержденному с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.6. Производит оплату части страховых взносов работникам для заключения договоров добровольного медицинского страхования со страховыми медицинскими организациями за счет средств от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности (средства, полученные за счет внедрения аутсорсинга, энергосбережения и т.д.)

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения 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 (см. приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. 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.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. 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.

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

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

8.16. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

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

8.19. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других



работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **1X. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (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 на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств *от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности (средства, полученные за счет внедрения аутсорсинга, энергосбережения и т.д.)* производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10 % оклада (ст. 377 ТК РФ), предоставляется 10 календарных дней в год за общественную работу.

9.8. 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.

9.9. 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 п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим. Работодатель с учетом мнения профкома 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);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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);
- 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)
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- изменение критериев начисления стимулирующей части заработной платы;
- утверждение графика отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение существенных условий труда;
- утверждение должностных обязанностей работника

## **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. 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.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. 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.

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

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения к обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

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

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

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.



10.14. 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.

10.15. Осуществлять контроль за делопроизводством по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очередностью его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу учреждения.

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

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).

11.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. 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.

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

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

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

Принят на общем собрании работников МАОУ "СОШ № 32 имени Г.А.Сборщикова" г. Перми

" 22 " мая 2012 г.

От имени работодателя:  
Директор школы

(подпись)

Гликсон А.М.

От имени трудового коллектива:  
Председатель профкома:

(подпись)

(Самоловских Н.А.)



Проинформировано и проинформировано 12 листов

А.М.Гликсон

Директор





**Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №32»  
им. Г.А. Сборщикова» г.Перми  
на 2013 – 2015 годы**

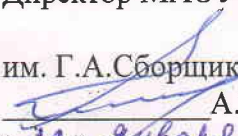
**Дополнить  
Гл. 7 . Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.7. оказывает за счет средств от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности и экономии фонда оплаты труда) материальную помощь в размере 5 тысяч рублей
- работникам, в связи с юбилейной датой рождения (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);
  - работникам, в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети);
- в размере 3 тысяч рублей
- работникам, в связи со смертью родителей;
  - работникам, в связи со вступлением в брак;
  - работникам, в связи с рождением ребенка;
- в размере 2 тысяч рублей
- работникам, имеющим непрерывный стаж работы в школе № 32 20, 25, 30.35 лет и т.д. (на 1.09.текущего года).
  - работникам, в связи с восстановлением после длительного периода нетрудоспособности (более двух месяцев).

Директор МАОУ «СОШ №32

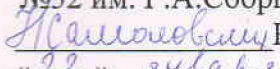
им. Г.А.Сборщикова» г.Перми

  
А.М.Гликсон

« 22 » января 2013г.

Председатель профкома МАОУ  
«СОШ

№32 им. Г.А.Сборщикова» г.Перми

  
Н.А.Самоловских

« 22 » января 2013г.