



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 60»

603135, город Нижний Новгород, проспект Ленина, дом 55, корпус 3
тел. 252 78 07, факс 252 79 36,
e-mail: lenruo60@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от «20» мая 2020г

Председатель первичной
профсоюзной организации

 А.В. Борисова



А.М.Спекторский

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «05» 07 2020 г. № 60/60-ДР
 (инициалы/статья/фамилия)
Заместитель министра (должность)
 (подпись) (ФИО)



Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота
Правительства Нижегородской области

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 06318278E04B2E73E835CFF52A1986B2DF8C373E
Кому выдан: Спекторский Александр Михайлович
Действителен: с 02.09.2020 до 02.12.2021

Раздел 1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в школе и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон.

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г., 23 июля, 30 декабря 2008 г., 1 июля, 28 декабря 2010 г., 2 июля 2013 г., 14 октября, 22 декабря 2014 г., 31 января, 3 июля 2016 г.);
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года (ред. от 06.03.2019);
- Закон Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. №40-3 «О социальном партнерстве» (в ред. законов Нижегородской области от 20.05.2003 N 35-3, от 09.10.2003 N 91-3, от 04.10.2007 N 136-3, от 06.03.2008 N 15-3, от 16.11.2010 N 178-3, от 1 октября 2018 года № 82-3)
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы;
- Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 - 2021 годы.

1.3 Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и

социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения

- 1.4** Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.
- 1.5** Сторонами коллективного договора являются:
- Работодатель в лице директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 60» г. Нижнего Новгорода, именуемый далее «Работодатель»;
 - Работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 60» г. Нижнего Новгорода, именуемый далее «профсоюзный комитет».
- 1.6.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.7.** Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5-6 дней после его подписания.
- 1.8.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.9.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10.** При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

- 1.11.** При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12.** Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора
- 1.13.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.14.** Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.15.** Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:
1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Школа №60»;
 2. Положение об оплате труда работников МБОУ «Школа № 60»;
 3. Соглашение об охране труда;
 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 5. Другие локальные нормативные акты.
- 1.16.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет:
1. Учёт мнения профсоюзного комитета;
 2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
 3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном

- договоре;
4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
 5. Участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.18. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует на срок до 3-х лет.
- 1.20. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

- 2.1. Трудовой договор заключается работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
- 2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ.
- 2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём 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), могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 2.4. Объём учебной нагрузки педагогического работника (в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»)). Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в приказе при приеме на работу или ежегодном приказе о нагрузке педагогов 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. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.5. Учителям, для которых данное учебное учреждение является местом основной работы, при установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технических условий труда (изменение числа классов комплектов или количество обучающихся и т.д.), изменение количества часов по плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Об изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен только в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнить с учётом его квалификации и здоровья.

- 2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Школа №60» и иными локальными актами, действующими в учреждении.
- 2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности штата, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.
- 2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:
 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
 - воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - неосвобождённые председатели первичных организаций;
 - семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособного члена семьи, находящегося на полном содержании работника или получающих от него помощь,

- которая является для него основным и постоянным источником к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы.
- 2.12.** Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие – при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет – не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.10 или 1.11 части первой ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.
- 2.13.** Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.14.** Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.
- 2.15.** При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выдаётся в размере 100 % от средней заработной платы.
- 2.16.** Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.
- 2.17.** Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

Глава 3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.

- 3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.
- 3.2.** Работодатель, с учётом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспективы развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах для лиц, направляемых в учебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссией.

Глава 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.2.** 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.

- 4.3. 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.
- 4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Учителям по возможности, предусматривается один свободный от преподавательской деятельности день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочной работе, предусмотренной планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.6. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе только с письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.
- 4.8. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Школа №60», должностными обязанностями, допускается только

по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МБОУ «Школа №60».

- 4.9.** 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.
- 4.10.** 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.
- 4.11.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. 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 (с. 126 ТК РФ)
- 4.12.** Работодатель обязуется:

Предоставлять дополнительно оплачиваемые дни работникам МБОУ «Школы №60»:

- В случае свадьбы работника
- При рождении ребенка в семье
- На похороны родных и близких
- За работу в выходные и праздничные дни
- Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

- 4.13.** Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 4.14.** 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 отдыха и питания для других работников образовательного учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должна быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)
- 4.15** Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания

Раздел 5 Оплата и нормирование труда.

- 5.1** Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Школа № 60» г. Нижнего Новгорода за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, включая внебюджетные источники, которое является приложением к настоящему Коллективному договору, разработано в соответствии с постановлением исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 г. №5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода».
- 5.2** Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «Школа №60» включает:
- базовые оклады по профессиональным квалификационным группам;
 - условия оплаты труда работников и руководителя учреждения;
 - условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - размеры повышающих коэффициентов к окладам
- 5.3** Организация в пределах, имеющихся у нее средств самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий.

5.4 Работникам организации может быть произведена выплата материальной помощи.

5.4.1 Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

5.4.2 Порядок и условия выплаты работникам учреждения материальной помощи при возникновении непредвиденных обстоятельств определяется коллективным договором.

5.4.3 Работники, нуждающиеся в материальной помощи, подают личное заявление с просьбой об оказании материальной помощи с указанием оснований для ее выделения на имя директора МБОУ «Школа № 60» с приложением документов (их копий), подтверждающих наличие оснований.

5.4.4 Решение о выплате и размере материальной помощи устанавливается приказом директора.

5.4.5 Основанием для предоставления материальной помощи работнику учреждения являются следующие случаи:

- В связи с юбилейной датой (юбилейной датой считается круглая дата, кратная 5, начиная с 50 лет);
- В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др);
- В связи с внезапно сложившейся крайне тяжелой жизненной ситуацией (факт трудной жизненной ситуации подтверждается документами);
- В случае смерти (гибели) работника правом на обращение за материальной помощью обладают близкие родственники и члены семьи умершего работника на основании копии свидетельства о смерти, копий документов, удостоверяющих родство.
- Смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти.
- В связи с вступлением в брак, на основании свидетельства о заключении брака.

- В связи с рождением ребенка, при предоставлении свидетельства о рождении ребенка.

- 5.4.6** Возможность и размер выплаты определяется степенью тяжести материального положения работника и наличием средств в фонде экономии заработной платы.
- 5.5** Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.
- 5.6** Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 10 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, составленной не позднее мая месяца текущего года.
- 5.7** Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 5.8** Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме.
- 5.9** Устанавливаются сроки выплаты заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца. (ст. 136 ТК РФ)
- 5.10** Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.
- 5.11** Работодатель обеспечивает обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листа с указанием начислений и удержаний из заработной платы.
- 5.12** Наполняемость классов является предельной нормой в конкретном классе за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 5.13** Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового

договора.

- 5.14** При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория
- 5.15** В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

Глава 6. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

- 6.1.** Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечного фонда организации.
- 6.2.** Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 6.3.** Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ
- 6.4.** Предоставлять работников учреждения к награждению в установленном законом порядке.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

- 7.1** Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя, который обязан обеспечить:
- безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования;
 - применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и условиями труда (ст.212 ТК РФ).
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения таких осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.2 Работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда;
- немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.

8.1 Взаимоотношения работодателя и профсоюзного комитета строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2 Профсоюзный комитет действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа № 60» г. Нижнего Новгорода и в соответствии с законодательством.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- 8.3.3.** Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 8.3.4.** Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 8.4.** Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 8.5** В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 8.6.** Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профкома сотрудников на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. (часть 3 статья 374 ТК РФ).
- 8.7.** Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, требований охраны труда, выполнением Коллективного договора, соглашений члены профсоюзного комитета и другие правомочные представители профсоюзного комитета вправе:
- беспрепятственно посещать и осматривать классы, кабинеты, столовые и другие места работы в учреждении;
- 8.8.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

8.9 Работодатель может с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

8.10. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации (ст.192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 ст.405 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

Раздел 9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 9.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 9.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.4.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 9.5.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 9.6.** Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 9.7.** Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

- 9.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 9.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 9.10. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 9.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

Раздел 10. Контроль за исполнением коллективного договора

Стороны договорились:

- 10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 10.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 10.4. Осуществлять контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться в результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 10.5. Рассматривать в течение двух недель все возникающие разногласия и конфликты в период действия коллективного договора.
- 10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки
- 10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Раздел 11. Заключительные положения

- 11.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Он вступает в силу со

дня подписания и действует в течение всего срока

- 11.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.
- 11.3. При структурной перестройке учреждения, рационализации действующего учреждения в целях обеспечения конкурентоспособности, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения
- 11.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения
- 11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 11.6. Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязан разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 11.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются за выполнение коллективного договора на собрании трудового коллектива.
- 11.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 11.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.