

583  
САО

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ «Школа № 185 имени Героя Советского Союза, Героя Социалистического Труда В.С. Гризодубовой» (ГБОУ Школа № 185)

на 2016-2019 годы

От Работодателя:

Директор  
образовательного  
учреждения

О.В. Попова



«23» июня 2016г.

От Работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
образовательного  
учреждения

С.Н. Кобалева



«23» июня 2016г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду Департамент Труда и социальной защиты населения города Москвы

Регистрационный № 1-583 от «26» июня 2016г.

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

(должность, Ф. И. О.)

М.П.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 1-583 от 23.06 2016 г.

*с заверением на 1 листе*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 185 на 2016-2019 годы – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 185 между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы средняя общеобразовательная школа № 185 (в дальнейшем также ГБОУ Школа №185, Учреждение, Школа).

Представители работодателя - Директор ГБОУ Школа № 185, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий. Представителем Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также является Департамент образования города Москвы.

Работники учреждения, Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБОУ Школа № 185 .

Профсоюзный комитет, Профком – Орган Первичной профсоюзной организации работников ГБОУ Школа № 185 Профсоюза работников народного образования и науки РФ, являющийся представительным органом работников ГБОУ Школа № 185 в социальном партнерстве.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице Директора ГБОУ Школа № 185, Ольги Владимировны Поповой и Профсоюзным комитетом работников ГБОУ Школа № 185 в лице председателя Профкома, Светланы Николаевны Кобаль (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников учреждения 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 действующим законодательством.

1.4. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных Профсоюзным комитетом. (Ст.30 Трудового кодекса РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Работодатель в течение 30 дней со дня подписания коллективного договора назначает лиц, непосредственно ответственных за выполнение соответствующих разделов (или норм) коллективного договора и контроль его выполнения. Профсоюзный комитет обеспечивает

организацию и контроль выполнения Работниками обязательств по коллективному договору и контроль выполнения Работодателем своих обязательств по коллективному договору.

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

1.8. Работодатель обязуется рассматривать предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении и в месячный срок сообщать Профкому свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

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

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

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

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

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

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания в соответствии со ст.189 ТК РФ регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома и являются приложением к коллективному договору.

2.2. По согласованию с Профкомом могут вводиться режимы рабочего времени подразделений учреждения, учитывающие специфику режима и условий труда в этих подразделениях.

2.3. 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 положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

### 2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4.2. Устанавливать объем педагогической нагрузки работникам, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения Профкома

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

2.4.4. Руководствоваться профессиональными стандартами и (или) Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4.5. Не позднее, чем за три месяца уведомлять Профсоюзный комитет о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. Стороны договорились считать массовым увольнением следующие случаи:

- ликвидация учреждения;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

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

2.4.7. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим лицам:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;

- работникам пред пенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста).

2.4.8. Предоставлять по заявлению работника краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- в связи с рождением ребенка, вступлением в брак, смертью близких родственников - до 3-5 календарных дней;

- в связи со свадьбой детей работников – до 2 календарных дней.

2.4.9. Обеспечивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с требованиями действующего законодательства и условиями настоящего коллективного договора.

2.4.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ согласно перечню категорий работников с ненормированным рабочим днем (Приложение 2 к настоящему коллективному договору). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

2.4.11. Предоставлять при наличии производственных и финансовых возможностей по согласованию с Профкомом и по заявлению работника с нормированным рабочим днем дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без больничных листов - до 2 (двух) календарных дней работникам учреждения, не являющимся членами Профкома, и до 3 (трех) календарных дней работникам учреждения, являющимся членами Профкома. Установить, что указанный в настоящем пункте отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление, между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся, денежная компенсация за такой неиспользованный отпуск не предоставляется.

2.4.12. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) только в том случае, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. В исключительных случаях привлечение внешних или внутренних совместителей при неполной занятости по своей специальности учителей, для которых учреждение является основным местом работы, возможно по согласованию с Профкомом.

2.4.13. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца, обязательное уведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и Профсоюзного комитета.

2.4.14. Увольнение по инициативе Работодателя (п. 2,3 и 5 части первой ст.81 ТК РФ) работников, являющихся членами профсоюза, допускать с учетом мотивированного мнения соответствующей профсоюзной организации.

2.4.15. Составлять расписания уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При составлении расписания занятий, по возможности, с учетом мнения Профкома предоставлять один день в неделю свободный от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы в целях его использования педагогическим работником для методической работы, повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

2.4.16. Определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд учреждения. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с Профкомом.

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

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

2.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, второго образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, решением Работодателя, принимаемым по согласованию с Профкомом и при наличии необходимых финансовых возможностей, такому работнику может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации, сдачи экзаменов и (или) подготовки выпускной квалификационной работы.

### 3. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников ГБОУ Школа № 185, Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ Школа № 185, принимаемыми с учетом мнения Профкома.

3.2. Стороны обязуются в течение 3 (трех) месяцев с момента заключения настоящего коллективного договора проанализировать положения действующих в учреждении локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда, эффективность действующей системы стимулирования работников в зависимости от результатов и качества работы и внести, при необходимости, в такие локальные акты учреждения реально необходимые для совершенствования системы оплаты труда и стимулирования работников изменения и дополнения.

В частности, каждая из Сторон обязуется проанализировать действующую в учреждении систему стимулирования работников и внести на совместное обсуждение изменения в соответствующие локальные нормативные акты учреждения, направленные на разработку и (или) уточнение показателей и критериев эффективности работы для стимулирования работников с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.3. Работодатель обязуется рассматривать и учитывать предложения Работников по совершенствованию системы оплаты труда и стимулирования работников, предлагаемые Работниками изменения и дополнения в порядке, установленном п.1.7.

3.4. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда Стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (Сторонами рассматривается создание соответствующей комиссии с участием Профсоюзного комитета и (или) другие формы реализации демократических процедур);

3.5. По вопросам оплаты труда в учреждении Работодатель и Работники исходят из следующего и оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии со следующими положениями:

3.5.1. Локальные нормативные акты учреждения, регулирующие вопросы оплаты труда работников учреждения не могут противоречить условиям настоящего коллективного договора. При наличии таких противоречий применению подлежат условия настоящего коллективного договора, а Работодатель обязуется предпринять необходимые действия по приведению таких локальных актов в соответствие с настоящим коллективным договором;

3.5.2. Заработная плата Работника учреждения складывается из размера должностного оклада (оклада) или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера;

3.5.3. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой и (или) требованиями профессионального стандарта;

3.5.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года;

3.5.5. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

3.5.6. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда;

3.5.7. При установлении должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников учитывается сложность труда, в том числе на основе применения типовых норм труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном



постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда», и норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения Профкома.

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

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

3.5.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда и (или) наличии результатов аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными выше Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам



устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5.11. Оплата труда педагогическим Работникам может устанавливаться с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ Школа № 185, Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ Школа № 185, принимаемыми с учетом мнения Профкома, в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих Работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических Работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

<b>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой может учитываться присвоенная по квалификационной должности, указанной в графе 1, категория</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из

	курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных коррекционных образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель профессиональной образовательной организации (ранее - учреждения среднего профессионального образования)	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения преподаватель профессиональной образовательной организации (ранее - учреждения среднего профессионального образования)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации (ранее - учреждения начального или среднего профессионального образования)	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в профессиональных образовательных организациях (ранее - учреждения начального и среднего профессионального образования)

3.5.12. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, Работодатель, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ Школа № 185, Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ Школа № 185, принимаемыми с учетом мнения Профкома может устанавливать им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

### 3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Производить выплату заработной платы за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету путем ее перечисления на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются дни 15 и 30 число каждого месяца

3.6.2. При обращении работника в бухгалтерию предоставлять ему выписку о произведенном ему начислении заработной платы.

3.6.3. При назначении выплат стимулирующего характера Работодатель организует:

- информирование Работников о списках работников, поощренных стимулирующими выплатами, с указанием критериев, по которым они были поощрены
- распределение стимулирующих выплат работникам по результатам труда с учетом мнения Профкома.

### 3.7. Профком обязуется:

3.7.1. Осуществлять контроль над своевременной выплатой заработной платы, стимулирующих выплат и компенсаций, а также за их повышением в соответствии с законодательством.

## 4. ОХРАНА ТРУДА

### Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, образовательного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда. Организовать постоянный контроль над их соблюдением.

4.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела коллективного договора предусматривать ежегодное выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и обеспечить их целевое расходование.

4.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной и коллективной защиты, о льготах и компенсациях для работающих во вредных, опасных и неблагоприятных условиях труда.

4.5. Для всех работников (в т.ч. вновь поступающих на работу в учреждение) в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда и локальными нормативными актами учреждения своевременно проводить все виды инструктажа по охране труда и сохранности жизни и здоровья обучающихся, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ; обучать мерам пожарной безопасности; проводить проверку знаний по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся и пожарной безопасности и периодическую переподготовку руководителей и специалистов; не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

4.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.7. Организовать в учреждении специальную оценку условий труда для чего образовать комиссию по проведению специальной оценки условий труда с включением в состав комиссии представителей Профкома, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда и обеспечить его выполнение

4.8. Вести учет работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда на основании специальной оценки условий труда и (или) аттестации рабочих

мест; предоставлять таким работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

4.9. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ. Организовывать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых бюджетом.

4.10. Обеспечить работников, занятых на работах с загрязнением, во вредных и опасных условиях труда, в соответствии с установленными нормами сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты (СИЗ), спецодеждой и спец обувью, смывающими и обезвреживающими средствами, контролировать правильное их применение. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в соответствующих приложениях к коллективному договору.

4.11. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов; обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность.

4.12. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профкома для проведения проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

4.13. Привлекать представителей Профкома к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию отремонтированных помещений и оборудования, проверяя при этом выполнение требований по обеспечению безопасных условий труда и образовательного процесса.

4.14. Привлекать представителей профсоюза в комиссии по приему учреждения к началу учебного года.

4.15. В целях предотвращения травматизма регулярно проводить в учреждении испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

4.16. Обеспечить во всех структурных подразделениях учреждения наличие аптечек первой помощи.

4.17. Обеспечить удобные, безопасные и освещенные подходы ко всем зданиям учреждения, а также в зимнее время их своевременную очистку от снега и льда.

#### 4.18. Работодатель и Профком обязуются:

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

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

случаев, профзаболеваний. Разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

4.18.4. Организовать в учреждении работу и периодическое обучение уполномоченного(ых) по охране труда Профкома.

#### 4.19. Профком обязуется:

4.19.1. Обеспечить участие представителей Профкома в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

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

4.19.3. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профкома, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждения, организовать (один раз в год) их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда.

4.19.4. Организовать участие представителей Профкома в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении.

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

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

## 5. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

### 5.1. Работодатель и Профком обязуются:

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

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Управляющего совета Учреждения и Профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год, с учетом расходов на социальные нужды Работников.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения и реализации дополнительных мер социальной поддержки ветеранов педагогического труда создать в учреждении фонд социальной поддержки работников, для чего не позднее шести месяцев с момента подписания настоящего коллективного договора разработать и принять Положение о фонде социальной поддержки работников как локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

В положении о фонде социальной поддержки работников определить порядок и источники формирования и использования средств фонда социальной поддержки работников (далее – Фонд), основные направления использования Фонда, порядок управления, контроля и расходования средств Фонда, а также вопросы осуществления учета и отчетности по средствам Фонда.

Распределение и использование средств Фонда осуществлять совместно Работодателем с участием Профкома в установленном в Положении порядке, в том числе путем формирования комиссии, наделенной полномочиями по управлению, контролю и расходованию средств Фонда.

Осуществлять контроль за расходованием средств Фонда силами Работодателя, создаваемой комиссии, Профкома.

#### 5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. По обращению Профсоюза бесплатно предоставлять в установленном порядке во вне учебное время и по согласованию спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и обучающимися учреждения.

5.2.3. В установленном порядке бесплатно предоставлять Актовые залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников и обучающихся учреждения и членов их семей по заявкам Профкома.

#### 5.3. Профком обязуется:

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

5.3.2. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов профсоюза.

5.3.3. Профком обязуется организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

## 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

#### 6.1. Работодатель обязуется:

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

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



6.1.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

6.1.4. Признавая работу на выборной должности председателя Профкома и в составе Профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

6.1.5. Приложить усилия к включению, в соответствии с действующими правовыми нормами, в состав Управляющего совета учреждения председателя Профсоюзного комитета.

6.1.6. Предоставлять в каникулярное время 3-5 дополнительных дней оплачиваемого отпуска председателю Профкома

6.1.7. В целях повышения престижа Профсоюзного комитета, за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением председателю Профкома установить доплату за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. В целях реализации данного положения Работодатель обязуется не позднее шести месяцев с момента подписания настоящего коллективного договора разработать и по согласованию с Профкомом принять локальный нормативный акт или внести соответствующие изменения в действующий локальный акт, в котором определить размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности председателя Профкома.

6.1.8. Предоставлять право председателю Профкома использовать технические возможности учреждения для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет.

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

6.1.10. Предоставлять Профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы по категориям персонала, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам с учетом положений, установленных Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

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

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Сторонами Работодатель и Профком доводят содержание коллективного договора до сведения работников путем размещения на соответствующих стендах, на сайте учреждения и Профкома учреждения.

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

7.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3 лет; по истечении указанного срока Стороны продлевают действие коллективного

договора, продлевают коллективным договор с изменениями и дополнениями или заключают новый коллективным договор.

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

7.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон.

7.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании профсоюзной организации учреждения.

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

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