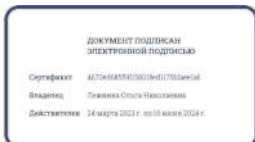


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Образовательный центр № 7 г. Челябинска»

454128, г. Челябинск, ул. 40 лет Победы, 48, ИНН 7447301674 КПП 744701001  
E-mail: [akadem7oc@yandex.ru](mailto:akadem7oc@yandex.ru) Тел 8(351) 2252691



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Образовательный центр № 7 г. Челябинска»  
на 2023 - 2025 год(ы)

	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Образовательный центр № 7 г. Челябинска»
От работодателя Директор МАОУ «ОЦ № 7 г. Челябинска»  /О. Н. Лежнина/ «...» 20... г. М.П. 	От работников Председатель профсоюзной организации  «...» 20... г. 
	Договор заключен на общем собрании работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска»
	Протокол № 7/1 от «27» декабря 2022 г.
	Регистрационный № <u>15-72</u> от «08» <u>08</u> 20 <u>23</u> г. в Администрации г. Челябинска

г. Челябинск

«Образовательный центр № 7 г. Челябинска».

#### ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2. Осуществляют совместный контроль выполнения коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» один раз в год.

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

14.4. 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.

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

14.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 01.01.2023 года по 31.12.2025 года. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору:

Правила внутреннего распорядка (Приложение № 1);

Протокол общего собрания № 7/1 от 27.12.2022 г. (Приложение № 2)

Положение по оплате труда (Приложение № 3)

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора (далее – работодатель, организация, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в

образовательной организации, и не позднее чем в 10 рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

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

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МАОУ «Образовательный центр № 7 г.Челябинска» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и

социально-экономических вопросов и предоставлении социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

### 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 МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска», Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, а также отраслевыми, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска».

2.4. 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 её выполнения.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников ОЦ № 7, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным актом ОЦ № 7, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» по согласованию с профкомом.

2.9. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Предварительная тарификация является формой уведомления педагогических работников об изменениях условий труда с начала нового учебного года.

2.10. Реализуя требования Федерального закона РФ от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях выполнения образовательной программы педагогические работники оперативно привлекаются администрацией школы для замены временно отсутствующих работников в рамках 36-часовой рабочей недели в следующих случаях (статьями 60.2 и 151 ТК РФ и положениями приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601):

2.10.1. для проведения учебных занятий в рамках учебного плана;

2.10.2. для выполнения функции классного руководителя.

В указанных случаях дополнительное соглашение к трудовому договору не заключается. Оплата замен производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» на основании приказа по школе. Замены временно отсутствующего работника для проведения учебных занятий в рамках учебного плана фиксируются в журнале замен, таблице учета рабочего времени.

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

2.13. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, не являющимися ухудшением условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

2.14. О введении указанных изменений работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. ст. 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, подзаконными актами (глава 13 ТК РФ).

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный и/или учебный год и оформляется в плане-

графике повышения квалификации сотрудников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» (ст. 196 ТК РФ).

Работодатель принимает на себя обязательства по:

3.4. Созданию условий для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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

3.6. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173 - 177 ТК РФ.

3.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также работникам, совмещающим работу с учебой в учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации (если обучение осуществляется по профилю деятельности МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска», по направлению органа управления образования).

3.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска», устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях), не менее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых областей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» и сокращении численности или штата производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

Стороны договорились, что:

4.5. Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- законные представители, воспитывающие в одиночку несовершеннолетнего не достигшего 16 - летнего возраста;
- законные представители, воспитывающие детей инвалидов до 18-летнего возраста;
- награжденные государственными наградами в связи с осуществлением педагогической деятельности;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных - профсоюзных организаций;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В том случае работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью;
- законные представители, члены семей которых, принимают участие в специальной военной операции на территории Украины.

4.6. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

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

4.8. Высвобождаемым работникам при сокращении численности или штата профком сохраняет членство на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии.

#### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом;
- расписанием учебных занятий, утвержденным работодателем;
- годовым календарным учебным графиком, графиком сменности учебных занятий, утвержденным работодателем;
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями и функциональными обязанностями работников.

5.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю для педагогических работников, установленных законом ТК РФ, ст. 333 и 40 часов в неделю для других работников (руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), установленных законом;

- для педагогов продолжительность работы зависит от почасовой нагрузки в соответствии с тарификацией, должностными инструкциями и функциональными обязанностями, штатным расписанием, необходимостью выполнения задач, поставленных администрацией в рамках образовательного и воспитательного процесса.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:



- по соглашению работодателя и работника;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (законных представителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Привлечение работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.5. 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.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.7. Привлечение работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя по согласованию с работником и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска».

5.9. В каникулярный период 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 директором МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска».

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

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

5.12. В качестве меры поощрения сотрудников образовательного учреждения, в каникулярное время рабочий день начинается с 09:00 у всех категорий работников.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.16. 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).

Работникам образования предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 2 календарных дня;

- рождения ребенка - 1 календарный день;
- бракосочетание детей - 1 календарный день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 календарных дня;
- членам профсоюза по соглашению сторон может предоставлен дополнительный отпуск - 1 календарный день к основному отпуску;
- не освобожденной работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 2 календарных дня к основному отпуску.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере образования.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником ст. III ТК РФ.

5.19. Дежурство педагогических работников по МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.20. Администрация МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» по согласованию с коллективом работников, в порядке поощрения может предоставить отдельным Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- за полную отработку годовой нормы рабочего времени, т.е. лицам, не прибегнувшим к праву, предусмотренному ст. 183 ТК РФ в течении текущего учебного года - 1 рабочий день в году.

5.21. Указанные отпуска суммируются с отпуском в каникулярный период. Компенсация при увольнении за неиспользованные дополнительные отпуска не выплачивается.

## ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.2. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.3. Стимулирующие и компенсационные выплаты постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.4. Выплачивать заработную плату работникам дважды в месяц, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.5. Извещать каждого работника посредством электронной почты о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.6. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

Оплата труда:

- оплата труда каждого работника МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» соответствует НСОТ и зависит от его трудового вклада, квалификации, качества, интенсивности и результатов труда;

- заработная плата работника рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» утвержденного Решением

Челябинской городской Думы № 18/7 от 26.10.2010, согласуется в законном порядке представителями работников и утверждается директором образовательной организации.

Заработная плата состоит из:

- должностного оклада (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- стимулирующих надбавок и выплат;
- компенсационных выплат.

6.7. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая в соответствии согласно положению об оплате труда МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» в целом или конкретным работникам. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников образовательной организации. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации, и зависит, в частности, от количества и качества труда, финансового состояния школы.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

#### ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- устанавливает системы и формы оплаты труда стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профкомом;
- оказывает из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

#### УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1 Работодатель обязуется проводить аттестацию рабочих мест.

8.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к рабочей среде, режимам труда и отдыха, льготам, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

8.3. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов (ССБТ). Контроль точного соблюдения стандартов безопасности труда возлагается на работодателя.

8.4. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

8.5. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому затраты, понесенные им в связи с проведением экспертизы.

8.6. Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается

реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

8.7. Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за один день) письменного уведомления непосредственно руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

8.8. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.9. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

8.10. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на рабочем месте образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травматизма.

8.11. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных подходов к зданиям МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» непосредственно на его территории, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

8.12. Работодатель организует прохождение работниками МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» занятий, курсов по охране труда в соответствии с планом-графиком.

8.13. Для организации эффективной работы кадровой службы МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» работники образовательного учреждения принимают на себя обязательство по своевременному уведомлению специалиста по кадрам об изменении своих персональных данных (смена места жительства, фамилии, семейного статуса, рождении ребенка).

#### УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

9.1. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров работодатель принимает на себя обязательства:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного в месяц.

9.2. Разрешать женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, опекуну (попечителю) несовершеннолетнего ребенка по их просьбе и по согласованию с профкомом использование дополнительных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, в удобное для них время (ст. 263, 264 ТК РФ);

9.3. Предоставлять оплачиваемый отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

#### КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОЕ ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

10. Работодатель и профком исходят из того, что администрация МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей в установленном законом порядке.

#### СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Администрация МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» обязуется:

11.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере и порядке, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, и фонда

обязательного медицинского страхования.

11.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма в соответствии с планом работы МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска», целевыми программами органов власти Челябинской области, города Челябинска, Калининского района.

11.3. Создавать все необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации, медицинского осмотра.

#### ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Стороны договорились о том, что:

12.1. 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.

12.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п. и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения и с предварительного согласия профкома.

12.4. 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.

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

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.

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

12.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п. и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа ( ст. 374, 376 ТК РФ).

12.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска».

12.9. Члены профкома включаются в состав комиссий МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» по определению стимулирующих выплат, охране труда и других.

12.10. Работодатель с учетом мотивированного мнения (по согласованию) 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);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 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);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

#### ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

13.1. 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.

13.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

13.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.4. Осуществлять контроль, один раз в год, правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

13.6. Направлять Учредителям (Собственнику) МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» заявления о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

13.8. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.9. Участвовать в работе комиссии МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» по стимулирующим выплатам, охране труда и других.

13.10. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска».

13.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях стационарного, санаторно-курортного лечения, лечения несовершеннолетних детей, активного участия в профсоюзной деятельности.

13.12. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в МАОУ

«Образовательный центр № 7 г. Челябинска».

#### ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2. Осуществляют совместный контроль выполнения коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников МАОУ «Образовательный центр № 7 г. Челябинска» один раз в год.

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

14.4. 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.

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

14.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 01.01.2023 года по 31.12.2025 года. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору:

Правила внутреннего распорядка (Приложение № 1);

Протокол общего собрания № 11 от 20.07.2023г. (Приложение № 2)

Положение по оплате труда (Приложение № 3)