



МБОУ «Алханайская средняя школа»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МБОУ «АЛХАНАЙСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

2019

Проведена уведомительная регистрация

Дульдургинский РК профсоюза

Дата 07.10.2019г.

Регистрационный номер 3



Дамдинов Балма Галсанович, председатель

Коллективный договор

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду  
муниципального района «Дульдургинский район»

Регистрационный № 10 от «07» Октябре 2019 года

Специалист по охране труда С.Б. Жибоева



## **Раздел 1.**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МБОУ «Алханайская средняя общеобразовательная школа» (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель МБОУ «Алханайская средняя общеобразовательная школа» в лице директора Цыбеновой Валентины Гомбожаповны и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Аюшиевой Альбины Гомбоевны.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с 01.04.2016 г. и действует в течение трех лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). По истечении срока действия возможно продление коллективного договора.

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателем. Стороны договорились, что текст коллективного договора необходимо довести до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования общеобразовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации /слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании/ учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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.

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

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

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

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

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам;
4. Соглашение по охране труда;
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления им дополнительного отпуска;
7. Список профессии и должностей работников, имеющих право на повышение должностных окладов;
8. Положение о распределении стимулирующей части;

## **Раздел 2. Соответствие трудового и коллективного договоров**

2.1. Порядок заключения трудового договора и условия приема работников на работу определяются ст.ст. 15 – 22 ТК РФ. Настоящим Положением устанавливаются обязательные правила для работодателя:

- принимаемого в школу работника знакомить с коллективным договором и другими нормативно-правовыми документами до заключения с ним трудового договора;

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

2.2. Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока его действия только в случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего распорядка, Уставом школы и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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 ее выполнения.

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

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами с учетом мнения представителя трудового коллектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и

учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицами выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий учреждений, организаций /включая работников управления образованием и учебно- методических кабинетов, центров/ предоставляется только в случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. 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.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а/ по взаимному согласию сторон

б/ по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и

программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.21. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда /изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение общеобразовательных программ: при продолжении работником работы без изменения трудовой функции /работы по специальности/ / ст.73 ТК РФ/.

Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца /ст.73, 162 ТК РФ/. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и др.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами /ст.77 ТК РФ/ ст.33б ТК РФ.

### **Раздел 3.**

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА,**

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ И

## НАГРАЖДЕНИЕ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.2.4. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска; В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории

до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.3. Работник обязуется повышать свою квалификацию не реже одного раза в пять лет.

3.4. Признание значимости и важности педагогической деятельности, публичное одобрение её результатов выражаются в виде поощрения.

3.4.1. Система поощрения педагогических работников представлена следующими видами:

- государственные награды в сфере образования;
- отраслевые награды министерства образования и науки РФ;
- награды министерства образования Забайкальского края;
- награды Дульдургинского района;
- награды управления образования администрации Дульдургинского района;
- награды администрации образовательного учреждения.

3.4.2. Все поощрения за трудовые заслуги, применяемые по отношению к педагогическому работнику, оформляются в трудовую книжку с указанием конкретного вида поощрения. Приказ доводится до сведения коллектива.

#### **Раздел 4.**

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала /ст.82 ТК РФ/.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения /п.1 ст.81/ и сокращением численности или штата

/п.2 ст.81 ТК РФ/ производить с учетом мнения /с предварительного согласия/ профкома /ст. 82 ТК РФ/.

4.3. Стороны договорились что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и

квалификации помимо лиц, указанных в ст. 178 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста /за два года до пенсии;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

## **Раздел 5.**

### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ**

**ОТДЫХА.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения /ст.91 ТК РФ/ учебным расписанием, календарным учебным графиком, с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, из числа административно-хозяйственного, учебно - вспомогательного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени- не более 36 часов в неделю ст.333 ТК РФ/.

5.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени. Допускается в расписании уроков не более трех «окон» в неделю у одного учителя при учебной нагрузке не более 24 часов в неделю.

5.6. Учителем предусматривается предоставление одного свободного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации при учебной нагрузке не более 24 часов в неделю в условиях шестидневной рабочей недели.

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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена /ст. 113 ТК РФ . привлечение работников допускается только в случаях, /ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и оплачивается в двойном размере в порядке предусмотренным /ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен день отдыха в каникулы.

5.9. Учителями - предметниками, а так же учителями физкультуры проводится подготовка учащихся к районным, областным олимпиадам (соревнованиям). За призовые места в районных и областных олимпиадах учитель поощряется материально из общего фонда оплаты труда.

5.10. За отлично проведенные в школе мероприятия библиотекарь, учителя, руководители кружковой работы, по данным заместителя директора по воспитательной работе, могут поощряться материально из общего фонда оплаты труда.

5.11. За проведение открытых уроков поощрять материально из общего фонда оплаты труда.

5.12. За ведение общественной работы предоставлять отгулы, при условии добросовестного отношения к своим обязанностям, или поощрять материально из общего фонда оплаты труда.

5.13. Последний день учебной четверти планировать 4 урока по 35 минут, классный час и генеральную уборку кабинетов. В начальных классах планировать 3 урока по 35 минут.

5.14. Предоставить членам коллектива отпуск без сохранения

заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника /детей работника/ - до 2 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 7 дней в году.

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. Установить в осенние, зимние, весенние, летние каникулы 5-ти дневную рабочую неделю с распределением учебной нагрузки на 5 дней. Рабочий день начинать с 8.00.

5.16. В целях укрепления здоровья, снижения психического и нервного напряжения сократить время работы в осенние, зимние и весенние каникулы на 1 час. Рабочее время определяется: вся затарифицированная нагрузка /учебные часы, кружковая работа, ГПД, индивидуальные часы, факультативы, кл. руководство /делится на количество дней в неделю /в каникулы - 5 дней/ и минусуется 1 час.

5.17. В предпраздничные дни (перед Днем учителя, 22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая) проводить сокращенные уроки по 35 минут.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Для этого работник обязан написать заявление на отпуск. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных /ст. 124-125 ТК РФ . При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.19. График дежурств педагогических работников по школе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, но не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том, числе во время перерывов между занятиями /перемен/.

5.20. Учитель отвечает за сохранность материальных ценностей своего кабинета, отвечает за утепление и проклеивание окон (где нет пластиковых) до 01.10 или раньше, в зависимости от погодных условий. За ремонт кабинета, с учетом выполненной работы, предоставляются отгулы.

5.21. Работодатель обеспечивает в школе удовлетворительные санитарно-гигиенические условия, световой и тепловой режим. В целях охраны здоровья детей вменить в обязанность зав. кабинетами своевременную замену электриком перегоревших ламп. В целях охраны здоровья учащихся и учителей при понижении температуры в учебных кабинетах до 16°C и ниже, проводить сокращенные уроки по 35 минут.

5.22. Зав.кабинетами должны подготовить учебные кабинеты к занятиям до 4 июля. Дни подготовки кабинета во время отпуска не считаются рабочими, кроме случаев:

- если кабинет был использован в июне месяце для лагеря;
- для проведения ЕГЭ;
- если учитель был задействован на пунктах приёма экзаменов, работе в лагере.

Администрация школы совместно с профкомом проводит смотр кабинетов в июле до начала учебного года с подведением итогов на педсовете в августе. За отличную подготовку кабинетов, при возможности, поощрять материально.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. В области оплаты труда исходить из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью и качеством труда.

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников МБОУ «Алханайская средняя школа»», которая включает:

6.1.1. базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6 1.2.выплаты компенсационного характера.

6.1.3.выплаты стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## 6.2. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным

квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых администрацией Дульдургинского района.

6.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.5. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального оклада заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» при условии ах догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой чтение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, внеурочная работа по физическому воспитанию обучающихся). Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

б.7. Заработная плата не должна быть ниже регионального прожиточного

минимума трудоспособного населения.

6.8. Работодатель заключает с каждым из работников дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

6.9. Изменение оплаты труда и (или) размеров производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;
  - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
  - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
  - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и базового оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения сотрудником пенсионного возраста.

Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ;
- если до пенсии по возрасту остался один год.

6.11. Заработная плата работников школы устанавливается согласно

квалификационной категории, присвоенной в результате аттестации, в соответствии с районным положением об аттестации с учетом мнения ПК.

6.12. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, натуральной оплатой или в какой-либо другой форме (Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы»).

6.13. Работа в выходные и нерабочие запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в соответствии с положениями ст.113ТК РФ.

Оплата труда производится в соответствии с положениями ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.14. Предоставлять профсоюзному комитету по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОУ, формирования и использования внебюджетных средств. Выплаты заработной платы работникам и другим социально-трудовым вопросам.

6.15. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время и др.), производить работникам соответствующие доплаты (ст. 149 ТК РФ), не превышая фонд заработной платы.

6.16. Производить выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой должностными обязанностями.

6.17. Выплату заработной платы производить два раза в месяц:

- 30 числа текущего месяца за I половину месяца (до 40% заработной платы);

- 15 числа следующего месяца за II половину .

6.18. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ)

6.19. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с

уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.20. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда администрация обязана известить работников не позднее чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ

6.21. Работодатель может выплачивать материальную помощь своим работникам, в связи с тяжёлым материальным положением, а также на приобретение лекарственных препаратов при осуществлении лечения.

## **Раздел 7.**

### **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за

работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

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

7.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

7.10. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.11. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.13. Оборудовать комнату для отдыха работников.

7.14. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего

руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом происшедшем несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.

## **Раздел 8.**

### **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением законодательства /ст.370 ТК РФ/.

8.3. Работодатель обязан

- предоставлять помещения на время проведения собраний, оздоровительной культурно- массовой работы;  
- предоставлять возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользования средствами связи, мультимедийным оборудованием/ст.377 ТК/

8.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома, членов трудового коллектива на время участия в качестве делегатов созываемых районным Профсоюзом конференцией, митингов, собраний.

8.5. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя /ст.82,374 ТК РФ/;  
- привлечение к сверхурочным работам /ст.99 ТК РФ/;  
- очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;  
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);  
- утверждение правил внутреннего распорядка /ст. 190 ТК РФ/;  
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения /ст.194 ТК РФ/.

## **Раздел 9.**

### **Хозяйственно-экономическая деятельность школы**

9.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто совместными усилиями, направленными на повышение эффективности учебного процесса, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель обязан:

- обеспечить хозяйственную и экономическую деятельность школы, обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ;
- утверждать положения «Об оплате труда», «О премировании» и другие положения, касающиеся интересов работников, с учетом мнения профсоюзного комитета;

Работники обязаны:

- неукоснительно выполнять требования охраны труда, СанПиНа, пожарной безопасности, технической безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка, нормативных актов, регламентирующих педагогическую деятельность и образовательный процесс (Закона «Об образовании» РФ, Положения об общеобразовательном учебном заведении, Устава школы, Приказов директора и распоряжений администрации школы).

9.2. Руководитель и профсоюзный комитет обязуются не реже одного раза в год проводить собрания трудового коллектива с отчетом о выполнении коллективного договора.

## **Раздел 10.**

### **Взаимодействие сторон. Участие профсоюза в управлении образованием**

Стороны договорились:

10.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

10.2 Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития коллектива и т.д.

10.3. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда. Выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.4. Профсоюзным органам предоставляется бесплатная возможность пользоваться служебными телефонами, множительной техникой и др. (ст. 28 ФЗ РФ о профсоюзах, их правах и гарантиях их деятельности)

10.5. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за тем, чтобы каждого работника при приеме на работу знакомили с:

- коллективным договором;
- приказом о приеме на работу;
- с должностными обязанностями;
- режимом работы и отдыха;
- условиями оплаты труда;
- правилами внутреннего трудового распорядка школы;
- Уставом школы.

10.6. На срок действия договора, при выполнении администрацией всех его положений, профсоюзный комитет своей деятельностью будет способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе.

10.7. Работодатель заблаговременно ставит в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности школы.

## **Раздел 11**

### **Гарантии профсоюзной деятельности**

11.1. Права ПК определяются Законом РФ «О профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности» и ТК РФ. Деятельность профсоюза осуществляется в соответствии с его Уставом, краевым Законом о правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Забайкальском крае. (Ст. 28)

11.2. Сохранить систему централизованного отчисления профсоюзных взносов бухгалтерией и своевременного перечисления на счет ГК.

11.4. Профессиональные союзы независимы в своей деятельности от органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей, политических и общественных объединений, им неподотчетны и неподконтрольны.

11.5. Председателю ПК предоставлять свободный день в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей.

11.6. ПК проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут производиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией;
- заседание ПК;
- заседание комиссий профкома, КТС;
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

О проведении профсоюзных собраний ПК информирует администрацию письменно за 10 дней до их проведения.

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

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3х лет со дня подписания. По согласованию сторон возможны изменения и дополнения.

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

## **Раздел 12**

### **Контроль за выполнением коллективного договора**

#### **Ответственность сторон**

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

12.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

12.6. Документы, которые принимаются с учетом мнения ПК:

- коллективный договор;
- должностные инструкции;
- графики отпусков;
  
- приказы о работе в выходные дни;
- приказы об изменении условий и формы оплаты труда;
- приказы об увольнении и сокращении.

12.7. Вопросы, в которых учитывается мнение ПК:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- аттестация педагогических работников;
- поощрение работников (распределение стимулирующего фонда);
- комплектование учебных классов;
- распределение учебной нагрузки между педагогическими работниками.
- тарификация педагогических работников;
- коллективные трудовые споры;
- задержка выплаты заработной платы;
- об отзыве из отпуска;
- увольнение по инициативе администрации;
- разработка и утверждение Устава школы.