

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УЛАН-УДЭ  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №31  
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА П.Т. ХАРИТОНОВА» Г.УЛАН-УДЭ

## ***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР***

***на 2022-2025 годы***

Принят на общем собрании коллектива  
01 июня 2022 г., протокол №3

**От работодателя:**

Директор МАОУ «СОШ №31  
им. П.Т.Харитонова» г.Улан-Удэ  
\_\_\_\_\_ О.Е.Обророва

М.П.  
«07» июня 2022 г.

**От работников:**

Председатель ПК МАОУ «СОШ №31  
им. П.Т.Харитонова» г.Улан-Удэ  
\_\_\_\_\_ Э.Б.Боронова

М.П.  
«07» июня 2022 г.

## Содержание договора

1. Общие положения;
2. Трудовой договор;
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
5. Рабочее время и время отдыха;
6. Оплата труда и нормирование труда;
7. Гарантии и компенсации;
8. Охрана труда и здоровья;
9. Гарантии профсоюзной деятельности;
10. Обязательства профкома;
11. Контроль за выполнением коллективного договора; Ответственность сторон;
12. Порядок рассмотрения споров.

## Приложения

1. Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Приложение №2. Положение о распределении стимулирующей части ФОТа педагогическим работникам МАОУ «СОШ №31 им. П.Т.Харитонов» г. Улан-Удэ;
3. Приложение № 3. Положение о распределении стимулирующей части ФОТа работников групп дошкольной подготовки МАОУ «СОШ №31 им. П.Т.Харитонов» г. Улан-Удэ;
4. Приложение №4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ №31 им. П.Т.Харитонов» г. Улан-Удэ работающих по отраслевой системе оплаты труда;
5. Приложение №5. Соглашение по охране труда;
6. Приложение №6. Положение о выплате материальной помощи членам профсоюзной организации из средств профсоюзных взносов.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №31 имени Героя Советского Союза П.Т.Харитонов» г. Улан-Удэ.

1.2. Коллективный договор заключен с соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иным законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот, преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МАОУ «СОШ №31 им.П.Т. Харитонов» города Улан-Удэ, представленных профсоюзной организацией (далее Профком) в лице председателя профкома Бороновой Эльвиры Борисовны, с одной стороны, именуемой далее «работники» и работодателем в лице директора МАОУ «СОШ №31» города Улан-Удэ, Обосовой Ольги Евгеньевны, с другой стороны, именуемый далее «работодатель» с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с ТК РФ.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразованиях) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о распределении стимулирующей части ФОТа педагогическим работникам МАОУ «СОШ №31 им. П.Т.Харитонов» г. Улан-Удэ;
- Положение о распределении стимулирующей части ФОТа работников групп дошкольной подготовки МАОУ «СОШ №31 им. П.Т.Харитонов» г. Улан-Удэ;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ №31 им. П.Т.Харитонов» г. Улан-Удэ работающих по отраслевой системе оплаты труда;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о выплате материальной помощи членам профсоюзной организации из средств профсоюзных взносов.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также, отраслевым, отраслевым тарифным, региональным, 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. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору.

2.3. Трудовой договор заключается с работником:

- 1) на неопределенный срок.
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ ст.58, ст.59 и иными федеральными законами.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении (Постановление правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 196) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) с профкомом основной работы.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов 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.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.8. 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.

2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст.113 ТК РФ с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя 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 (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях)

- восстановления на работу 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.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается 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 образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 – месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменениях 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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

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

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 10 % от фонда оплаты труда.

3.3.4. 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).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. По результатам аттестации устанавливать работникам и руководителю



организации соответствующие полученным квалификационным категориям превышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.8. Стороны признают необходимым предусмотреть в коллективном договоре:

- возможность сохранения образовательной организацией уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории;

- в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, установление образовательной организацией условий оплаты труда по иной должности с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1 Уведомить 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, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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. Предусматривать в бюджете средства для проведения процедуры сокращения численности или штата работников согласно ст. 178 ТК РФ.

4.4. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатные мероприятия, ликвидацию, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

4.5. Информировать высвобождающихся работников в случае сокращения штатов, реорганизации или ликвидации организации о наличии вакансий через систему электронных документов (сайта).

4.6. В случаях возникновения трудовых споров с работодателем оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, составлять иски, заявления в суд, представлять интересы работника в судах первой и второй инстанции.

4.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2.ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ). Трудоустраивать в перво-

очередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией или реорганизацией организации, а также с сокращением объемов их деятельности работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников.

К массовому высвобождению работников относить увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

4.8.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- работающие в организации на условиях эффективного контракта и отнесенные к категории «высокоэффективный работник» в течение 3 лет подряд.; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.8.3. Беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение договора без принятия указанных мер не допускается.

4.8.4. 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.

4.8.5. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие гарантии).

4.8.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работни-

ков, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### 4.9. Работодатель обязуется:

- предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;

- предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;

- предусматривать в коллективных договорах увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 8, 9 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

- в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

- предусматривать в отраслевых территориальных соглашениях условие, что при повторном заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций устанавливать срок действия трудовых договоров не менее, чем на три года.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового догово-

ра, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г за №1601).

Нормы часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, устанавливаются:

- Учителям;
- Педагогам дополнительного образования.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- Музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- Инструкторам по физической культуре.

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

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

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профсоюзным органом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.4. При установлении учителю, для которого данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной в работе в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены основной преподавательской работой в полном объеме, не менее чем за

ставку заработной платы.

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других сотрудников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательной организации, трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком.

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- родитель, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

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

5.9. 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.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. Привлечение отдельных работников в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

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

5.14. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные не планируется.

5.16. Всем работникам гарантируется ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 28 календарных дня и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ №4250-1 от 19.02.93г. (в редакции от 29.12.2004г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» ст. 14.

5.17. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск на основании постановления Правительства РФ от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ №4250-1 от 19.02.93г. (в редакции от 29.12.2004г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» ст. 14.

5.18. Библиотекарям образовательных организаций, входящих в систему КО, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 13 календарных дней в летний каникулярный период (на основании Примерного положения о библиотеке общеобразовательного учреждения).

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

При предоставлении очередного отпуска педагогическим работникам за первый

год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

- часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

- при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользуемый отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

— с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней) - 3 дня.

5.21.2. Предоставлять работникам дополнительные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка отцу - 3 календарных дня;
- при сопровождении 1 сентября ребенка в 1 класс – 1 к календарный день;
- со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;
- со свадьбой детей работника - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей) - 3 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости - 1 календарный день;

- работникам, являющимся родителями, женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 календарных дня;

- работающим инвалидам - 3 календарных дня;

Работники, осуществляющие замещение лиц, указанных в абзаце первом, имеют право на дополнительный отпуск в каникулярное время пропорционально замещенным дням.

5.22. работодатель может предоставлять в каникулярное время дополнительные дни за активную общественную работу:

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5

календарных дней;

- членам профкома - 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 календарных дня.

5.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.24. Предоставлять по письменному заявлению работника дополнительные кратковременные оплачиваемые дни отдыха (отгулы), с сохранением заработной платы, в ближайшее каникулярное время:

- для прохождения иммунизации работникам, которые вакцинировались от коронавирусной инфекции (COVID-19) (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9) – 2 дня

5.25. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам, являющимся родителями, женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 20 календарных дней в году.

5.26. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.27. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.28. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и



не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.29. При составлении графика дежурства педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до начала их и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, что бы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурств в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательной организации работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирования работников муниципальных учреждений, на основании постановления Правительства Республики Бурятия от 16.07.2021 №390 «О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия», и внесении изменений в постановление Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 №620 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета", постановления Администрации г. Улан-Удэ от 26.04.2016 №109 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений", и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Положение об оплате труда МАОУ «СОШ №31 им. П.Т. Харитонов» г. Улан-Удэ включает в себя:

6.2.1. Базовая часть заработной платы учителей исчисляется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося и обеспечивает оплату труда учителей исходя из количества определенных учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость - объем фактической учебной нагрузки учителей, установленной на учебный год и оговоренной в трудовом договоре с учетом количества часов по учебному плану, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации.

При распределении часов не аудиторной занятости учитывается продолжительность рабочего времени для учителей в объеме не более 36 часов в неделю ([приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени \(нормах часов педагогической работы за ставку зара-](#)

ботной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями)).

Неаудиторная занятость учителей включает следующие виды работ с обучающимися: консультации и дополнительные занятия, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, иные формы работ с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), другие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности учителей, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанные с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

Порядок распределения неаудиторной занятости определяется образовательной организацией самостоятельно, исходя из специфики ее образовательной программы.

6.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В компенсационную часть заработной платы учителей включаются:

- районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;
- процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями. Размеры процентной надбавки, а также условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с федеральным законодательством;
- коэффициент сложности и приоритетности предмета;
- повышающий коэффициент до 2, применяемый к педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс по предметам, по которым производится деление классов на подгруппы согласно базисному плану.

6.2.3. Конкретный размер коэффициента сложности и приоритетности по различным учебным предметам утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации, а также с учетом участия предмета в итоговой аттестации, большой информативной емкости предмета, наличия большого количества источников, постоянного обновления содержания предмета, подготовкой демонстрационного, лабораторного оборудования, прочими особенностями предмета.

6.2.4. Начисление выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат учителям при осуществлении замены отсутствующего учителя осуществляется в общем порядке в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.2.5. Стимулирующая часть фонда заработной платы учителя состоит из фонда тарифицируемых стимулирующих выплат и фонда стимулирующих выплат за каче-

ство работы. Постоянные (тарифицируемые) выплаты включают в себя следующие виды:- выплата за квалификационную категорию учителя, установленную по определенному учебному предмету; - выплата учителям, имеющим награды; - выплата за стаж педагогической работы учителей. Конкретные виды и размеры и условия постоянных (тарифицируемых) выплат устанавливаются в локальном нормативном акте образовательной организации.

6.3. Предусмотрено сохранение за педагогическими работниками в ряде случаев заработной платы с учётом установленной ранее квалификационной категории после истечения срока её действия:

- не менее чем на один год после их выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории в случае подачи работником заявления в аттестационную комиссию.

6.3.1.Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники МАОУ «СОШ №31 им.П.Т. Харитонова» г. Улан-Удэ, реализующие общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом директора школы возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

Работникам устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере, установленном постановлением Правительства Республики Бурятия от 19.06.2020 г. № 368 «О выплате денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций в Республике Бурятия» и постановлением Правительства РБ от 03.04.2014 N 152 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам республиканских государственных и муниципальных организаций в Республике Бурятия.

6.3.2. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам МАОУ «СОШ №31 им.П.Т. Харитонова» г.Улан-Удэ, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере, установленном постановлением Правительства Республики Бурятия от 19.06.2020 г. № 368 «О выплате денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций в Респуб-

лике Бурятия», за каждый из двух классов. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

6.3.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31.08.2020 года из бюджета Республики Бурятия, снижение размера которой не допускается.

6.3.4. Не допускается ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы».

6.3.5. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника МАОУ «СОШ №31 им.П.Т. Харитонов» г. Улан-Удэ с его письменного согласия, приказом общеобразовательной организации. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, необходимо руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год:

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника, с его письменного согласия, может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в 2-х классах временно, в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости, классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников школ, ведущих учебные занятия в данном классе. Недопустимо в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается.

6.4. Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, которое является Приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 2,3,4).

6.4.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результат его работы.

6.4.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения.

6.5. В отношении учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала работников иных категорий образовательного учреждения применяется размер окладов по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (ПКГ) в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ №31 им.П.Т. Харитонова» г. Улан-Удэ.

6.6. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится на основании приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. за №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел квалификационные характеристики должностей работников образования (с изменениями и дополнениями). Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования. [Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ](#), утвержденное [постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.08.2021 г. №192](#). Оплата труда заведующего библиотекой относится к ПКГ «Должностей руководителей структурных подразделений I квалификационного

уровня». Оплата библиотекаря относится к ПКГ «Должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена профессиональной квалификационной группы».

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме 10 и 25 числа каждого месяца. Если срок выплаты приходится на выходные или праздничные дни, выплаты производятся накануне. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Руководитель образовательной организации при выплате заработной платы в письменной форме извещает каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в расчетном листке указывается должностной оклад с учетом применения повышающих коэффициентов, выплаты за неаудиторную нагрузку, стимулирующая часть заработной платы, дополнительное вознаграждение за классное руководство, замещении (при наличии).

6.9. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.10. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, то есть по 31 августа.

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

6.12. Учителям 1- 4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме 18 часов в неделю, в связи с передачей преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям – специалистам, гарантируется выплата ставки в полном размере, при условии догрузки их до установленной нормы часов другой оплачиваемой педагогической работой.

Учителя предупреждаются письменно об отсутствии возможности обеспечения их полной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца.

6.13. При работе в должности учителя, по которой установлена квалификационная категория, категория учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, оплата производится по более высокой квалификации.

6.14. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв. м.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере заработка.

6.15.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов.

6.15.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.16. Изменения условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

6.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

6.18. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санаторно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.19. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период,

не совпадающий с их отпуском.

6.20. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается материальную помощь в размере до 5 000 рублей за счет экономии фонда оплаты труда.

6.21. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, установленном в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №2).

6.22. Комитет по образованию рекомендует образовательным организациям при выходе работника на пенсию предусматривать выдачу единовременной выплаты в размере среднемесячного заработка при наличии экономии по ФОТ.

6.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.24. Комитет по образованию и Городской комитет профсоюза осуществляют контроль за своевременным и целевым использованием средств на выплату заработной платы, отпускных и компенсационных выплат.

## **7. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

7.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, (места для приема пищи).

7.4. В целях закрепления педагогических кадров в образовательных организациях предоставляет им право на первоочередное обеспечение их детей местами в группах воспитанников дошкольного возраста, а также иным работникам – на период трудовых отношений с данной образовательной организацией.

7.5. Стороны организуют работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности, рекомендуют руководителю ОО закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, устанавливая наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором.

7.6. Освобождать педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на про-



ведение ЕГЭ, педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом РФ.

7.7. Городской комитет профсоюза обязуется:

7.7.1. Из средств профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь работникам образования, членам профсоюза, в соответствии с Положением ГК о выплате материальной помощи.

7.7.2. Из средств профсоюзного бюджета выделять средства для оздоровления и отдыха работников, членов профсоюза, организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образовательных организаций на базе лечебно-профилактических учреждений.

7.8. Организовывать работу с молодыми специалистами, проводить конкурс «Молодой педагог» с целью повышения мастерства молодых педагогов, формирования активной профессиональной позиции.

Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

7.8.1. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 30% за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

7.8.2. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных организациях Республики Бурятия, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в т.ч. в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

7.8.3. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

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

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

8.2. Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов.

8.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги(ст.226 ТК РФ).

8.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012г. № 580н.

8.5. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией (426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)

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

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

8.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

8.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее

место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

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

8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и 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.

8.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

8.23. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.25. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездное помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться всеми средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. 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 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. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель за счет средств фонда стимулирующей части оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 3 баллов.(ст. 377 ТК РФ)

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.9.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда на рабочих местах, охране труда,

социальному страхованию и других.

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

9.11. Работодатель с учетом 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);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, 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.

9.12. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при награждении работников, их аттестации. Также признается значимым участие работников в культурно-спортивных мероприятиях, конкурсах, проводимых городской профсоюзной организацией, и учитывается при начислении стимулирующей части заработной платы.

## **Х. Обязательства профкома**

10.Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

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

Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях рождения ребенка до 2 000 рублей, при окончании детей членов профсоюза средней школы до 1000 рублей, на похороны (родителей, супругов, детей) в размере до 3000 рублей.

10.16. Оказывать поощрение членам профсоюза в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75) в размере до 2000 рублей.

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

### **Ответственность сторон.**

10. Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

10.5. 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.

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

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

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.9. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель:

- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора:

- в случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны проф-



кома, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профком:

- информирует работодателя о нарушении условий коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений;

- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные формы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя за неисполнение коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

## **ХII. Порядок рассмотрения споров**

12.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством.

12.2. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд. (ст.381-397 ТК РФ).

12.3. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.