

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

Т.Е. Антошкина  
«02» декабря 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ Калангуйская СОШ  
И.А. Сараева

И.А. Сараева  
«02» декабря 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Калангуйская средняя общеобразовательная школа  
на 2019 -2021 годы

Принят на общем профсоюзном собрании коллектива 02 декабря 2019 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
«ОЛОВЯННИНСКИЙ РАЙОН»  
Коллективный договор зарегистрирован  
" 2 " 02 20 20 г.  
Регистрационный № 3-2020  
Подпись И.А. Сараева

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен на уровне муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Калангуйская средняя общеобразовательная школа в соответствии с законодательством Российской Федерации и Забайкальского края с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ним экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников.

Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:

работники учреждения, (далее – работники), в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ (далее – профком);

работодатель в лице их полномочного представителя – муниципального образовательного учреждения (далее – Работодатель).

1.3. Договор распространяется на всех работников и работодателя.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Договором.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором.

Работодатель и профком в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию коллективного договора учреждения в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне

письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя и первичной профсоюзной организации.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. В месячный срок после подписания настоящего Договора «Работодатель» доводит текст Договора до профкома для его выполнения.

1.7. Договор вступает в силу с момента подписания и действует по 25 мая 2020 года.

## **II. Обязательства представителей сторон Договора.**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения положения работников, «Работодатель» и профком договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и принятых в ее развитие Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы и приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующей комиссии по социальному партнерству.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников, предусмотренных действующим законодательством

2.2. «Работодатель»:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательного учреждения в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными Законом Забайкальского края о краевом бюджете.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с федеральным и краевым законодательством.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с профкомом по организации деятельности образовательного учреждения в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области образования.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика региональных целевых программ предоставляет профкому информацию о соответствующих краевых и районных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение профкома при разработке и реализации указанных программ.

2.2.6. Предоставляет профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности «Работодатель» и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям профкома принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях, а также в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами.

2.2.8. Обеспечивает учет мнения профкома при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.9. Рекомендует образовательной организации обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения существующего типа.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства; разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.3.5. Обращается в районные, краевые органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит с участием внештатной правовой инспекции экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников.

## **II. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении образовательным учреждением.**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на уровне образовательного учреждения.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора и его заключения, внесения изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Договора.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемого договора на уровне образовательного учреждения.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора образовательного учреждения, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных, региональных и районных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием «Договора» и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную текущую и запрашиваемую информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

«Работодателю» рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.9. Содействовать осуществлению в образовательном учреждении в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.10. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.11. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих бюджетных образовательных организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа организации, включая принятие изменений в уставы в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников а, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.1.12. Содействовать осуществлению в образовательном учреждении мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав,

в связи с изменением типа организации с обязательным участием первичной профсоюзной организации, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета.

3.1.13. Ежегодно освещать в средствах массовой информации, в том числе отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, промежуточные и итоговые результаты выполнения «Договора».

3.1.14. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций района учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.2. «Работодатель» обязуется:

3.2.1. В соответствии с п.1 статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей профкома в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профком, учитывать его мнение и положения настоящего Договора.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательной организации (управляющий совет и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.3. Стороны договорились совместно один раз в два года проводить конкурс на лучший коллективный договор.

3.4. Стороны рекомендуют при заключении коллективного договора предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективным договором;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

#### **IV. Трудовые отношения**

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме (Приложение № 12 «Форма трудового договора»).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ).

4.1.2. С руководителем образовательного учреждения трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок, в соответствии с ч.2 ст.59 ТК РФ. Срок действия трудового договора определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 ст.278 ТК РФ только с предварительного согласия первичной организации Профсоюза.

4.1.3.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

4.1.4.Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудового договора, в котором предусматриваются такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и т.д.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий

порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.6. Руководитель образовательного учреждения и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), необходимый для реализации права на досрочное пенсионное обеспечение, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем.

4.1.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, районным Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации,

необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Забайкальскому краю в Оловянинском районе;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

4.2. «Работодатель» и профком договорились предусматривать:

- в коллективном договоре и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- закрепить в коллективном договоре преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в случаях: обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работникам, проработавшим отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за три года до пенсии); работникам, имеющих детей до 18 лет.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. При регулировании оплаты труда «Работодатель» и профком исходят из того, что:

5.1.1. Системы оплаты труда устанавливаются в образовательном учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Забайкальского края.

5.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Забайкальского края.

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которые являются приложением к коллективному договору (Приложение № 2 «Положение об оплате труда» ).

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательного учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- с учетом существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по итогам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 3 «Перечень доплат и повышений тарифных ставок(должностных окладов), входящих в тарифный фонд оплаты труда, доплаты

компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных»);

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения (Приложение № 4 «Положение о премировании»);

- выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работником дополнительной работы.

5.3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решения о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

5.4. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение наступает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если

документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (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, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.6. Переработка рабочего времени, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными

приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности (Приложение № 5 «Перечень работ с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, при работе в которых работники имеют право на доплаты»).

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

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - на 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.8. Оплата труда тренеров - преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

5.9. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от её вида;

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- перед наступлением пенсионного возраста;

5.9. «Работодатель» и профком договорились закрепить в коллективном договоре следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 1 к Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем 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 учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменения действующих условий оплаты труда работников и руководителя учреждения.

5.10.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы преподавательского состава и других категорий работников образовательного учреждения для определения размера стимулирующих выплат;

5.10.3. Рекомендовать работодателю и первичной профсоюзной организации учреждения образования с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

5.10.4. Согласились сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.10.5. Работодателю относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: руководству методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

5.10.6. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.10.7. Не допускать неправомерных действий работодателя в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ (ст.136).

5.10.8. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления окладов (должностных окладов) и распределения стимулирующего фонда.

5.10.9. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно выработать предложения по повышению уровня оплаты труда работников образовательного учреждения, ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждения на величину фактической инфляции в предшествующем году.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709);

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется

правилами внутреннего трудового распорядка( Приложение № 6 «Правила внутреннего трудового распорядка»).

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов ( Приложение № 7 «График отпусков»).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут

быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре рекомендуется закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска тренерам - преподавателям и другим 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. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 42 календарных дня, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 8 «Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день»).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). (приложение №9)

6.8. «Работодатель» с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления с оплатой (Приложение № 10 «Перечень категорий работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска»).

## **VII. Условия и охрана труда**

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. «Работодатель»:

7.1.1. Выносит на рассмотрение «Учредителя» предложения о финансировании мероприятий по охране труда в образовательном учреждении.

7.1.2. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации комиссию по охране труда. Обеспечивает работу комиссии по охране труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.1.3. Способствует назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда, в системе управления безопасностью в образовательном учреждении. Осуществляет организационно-методическое руководство службой охраны труда. Обеспечивает нормативно-технической документацией по охране труда.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с работниками для последующего рассмотрения, анализа с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

7.1.5. Информировывает профком в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

7.1.6. Ежегодно рассматривает на совместном заседании состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда работников с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.7. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательного учреждения;

7.1.8. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;

7.1.9. Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении и его подготовки к новому учебному году совместно с главным специалистом по охране труда МР «Оловянинский район», начальником отдела ГО ЧС и муниципального хозяйства администрации МР «Оловянинский район», начальником ТПНД по Борзинскому, Оловянинскому районам и г. Борзя УНД ГУ МЧС России по Забайкальскому краю, специалистом территориального отдела Территориального управления федеральной службы Роспотребнадзора Забайкальского края в Оловянинском районе», внештатным техническим инспектором труда райкома профсоюза.

7.2. Комитет образования способствует деятельности образовательного учреждения, который в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему

7.2.2. Планирует затраты для финансирования и проведения конкретных мероприятий по охране труда посредством их включения в состав нормативных затрат на выполнение муниципального задания по оказанию образовательных услуг.

7.2.3. Обеспечивает за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров

7.2.4. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение санитарно - гигиенического обучения работников и обучение безопасным методам труда.

7.2.5. Обеспечивает участие профкома в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в учреждении образования. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.2.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.7. Привлекают профком (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных и принимаемых работ после проведения капитального ремонта.

7.2.8. Обеспечивает работников бесплатно спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством ( Приложение № 11 «Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты(по нормам»).

7.2.9. Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении на их соответствие требованиям охраны труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения

7.3. Профком:

7.3.1. Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций по охране труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦС Профсоюза.

7.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство комиссией по охране труда, организует обучение и аттестацию уполномоченных по охране труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда; обеспечивает наличие и

необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.4. Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, углубленных медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

7.4. Руководящие органы Профсоюза осуществляют контроль и обобщают результаты деятельности профкома, которые с участием внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда совместно с представителями работодателя:

7.4.1. Осуществляют контроль состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда предусмотренных коллективным договором, соглашениями в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4.2. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

7.4.3. Участвуют в комиссиях по приемке образовательного учреждения к новому учебному году, доводят до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

7.4.4. Оказывают практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.4.5. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.6. Обеспечивают избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствуют формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда учреждения, организуют их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.4.7. Участвуют в районных смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.4.8. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда,

введению должностей специалистов по охране труда, организации контроля состояния безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении.

#### 7.5. Стороны Договора:

- обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных органов, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

### **VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

#### 8.1. «Работодатель»:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым учителям и преподавателям в профессиональной и социальной адаптации.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность образовательного учреждения направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, конкурентоспособности, формированию позитивного образа воспитателя в общественном сознании.

8.1.4. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников учреждений не реже чем один раз в три года предусматривает при формировании бюджета средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников

8.1.5. Информировывает профком не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждения профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и

непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

### 8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

8.3.3. При проведении структурных преобразований не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

### 8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и профкому информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

  - 10 и более человек в течение 30 дней;

  - увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

8.4.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за три месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

8.4.3. Принимать участие в краевых конкурсах профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, в том числе конкурсов «Лидер в образовании» и др.

8.4.4. Направлять в совет молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

8.4.5. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и негосударственного пенсионного фонда «Образование и наука».

8.4.6. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников обеспечивать:

- бесплатность прохождения аттестации для работников образовательного учреждения;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- увеличение размера окладов (должностных окладов), ставок за квалификационную категорию.

8.5. Стороны согласились предусматривать в коллективном договоре обязательства по:

- проведению с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в территории и особенностей деятельности учреждения;
- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждения;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за три года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом районных органов занятости и первичной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

9.1.2. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательного учреждения.

Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.1.3. Соглашения Комитета образования с органами местного самоуправления, а также коллективный договор могут предусматривать дополнительное выделение средств из местных бюджетов, направляемых на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их

семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников образовательного учреждения.

9.1.4. Работники учреждения пользуются льготой для учреждений, расположенных в районах приравненных к районам Крайнего Севера, а также в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, установленными законодательством Российской Федерации (ст. 316, 317 Трудового Кодекса РФ) и Забайкальского края

9.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников отрасли, в том числе путем их участия в государственной программе софинансирования накопительной части трудовой пенсии;

- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений;

- поддержки молодых специалистов;

- повышения уровня заработной платы работников;

- системы мер по социальной поддержке работников;

- обеспечения служебным жильём молодых работников;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением и спортивно-оздоровительными лагерями при наличии финансовых возможностей;

9.3. Стороны совместно проводят разъяснительную работу по предоставлению льготного жилищного ипотечного кредита молодым учителям в соответствии с краевой долгосрочной программой «льготная ипотека для отдельных категорий граждан в Забайкальском крае (2012-2015 годы)».

9.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре исходя из финансовых возможностей:

- обязательства по ипотечному кредитованию жилья для молодых специалистов;

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

- установление конкретных размеров бюджетных средств, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;

- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников.

9.5. Стороны исходят из того, что работодатель:

9.5.1. Осуществляет меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования внебюджетных средств.

9.5.2. Перечисляют на счет профсоюзной организации учреждения денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере 1 %.

9.6. Комитет образования при формировании предложений к проекту районного бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждения за счет средств бюджета.

9.7. Стороны согласились не допускать случаев направления педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов (Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов»).

9.8. Профком:

- создает необходимые условия для оздоровления членов профсоюза и их детей, предусматривая выделение средств на удешевление стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и в детские оздоровительные лагеря;

- проводит мониторинг оздоровления членов профсоюза и их детей;

- содействует развитию деятельности потребительского кооператива «Учитель Забайкалья».

## **Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения между Федеральным агентством по образованию и Профсоюзом работников народного образования и науки, настоящего Договора, иных соглашений, устава учреждения, настоящего коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

10.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

10.2.3. Не препятствовать профкому в реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профкому по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с лицевого счета учреждения на лицевой счет профсоюзной организации средств, в размере общей суммы взносов работников. Перечисление средств, производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатель профкома - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим педагогические должности, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.

10.3.5. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, обучающих семинаров, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются настоящим коллективным договором.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от

предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором.

10.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на один год.

10.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

10.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют органам управления образованием и районному комитету профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

## **XI. Контроль за выполнением Договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на совместном заседании и доводится до сведения работников учреждения.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений Забайкальского края

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе I</i>
<b>Учитель, преподаватель</b>	<b>Воспитатель группы продленного дня, интерната при школе, школы-интерната; социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля), преподаватель ОБЖ, методист, тьютор.</b>
<b>Старший воспитатель</b>	<b>Воспитатель</b>
<b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной молодежи.</b>	<b>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу ОБЖ, учитель, преподаватель физкультуры, физвоспитания</b>
<b>Руководитель физвоспитания</b>	<b>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре.</b>
<b>Мастер производственного обучения</b>	<b>Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</b>
<b>Учитель трудового обучения (технологии)</b>	<b>Мастер производственного обучения (при совпадении профиля по основной должности), инструктор по труду</b>
<b>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</b>	<b>Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)</b>
<b>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования</b>	<b>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер</b>
<b>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер)</b>	<b>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования</b>
<b>Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП</b>	<b>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре</b>

<b>Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования</b>	<b>Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении</b>
<b>Учитель общеобразовательного учреждения</b>	<b>Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования (того же предмета)</b>



