

От работодателя:  
Руководитель образовательного учреждения

Эва Галданов Э.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)  
Дата 02.09.2020г.  
М.П.



От работников:  
Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

Бальжирова Д.Б.  
(подпись, Ф.И.О.)  
Дата 02.09.2020г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Оротская средняя общеобразовательная школа»

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2020-2023 год(ы)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду адм. МО "Кенчигановский р-он"  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 226 от «30» 12 2020г.

Руководитель органа по труду Эва Галданов Э.Г.  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Оротская Е».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными законодательными правовыми актами, Отраслевым Соглашением по организации, находящимися в ведении Министерства просвещения РФ на 2020-2022 годы, отраслевым соглашением по учреждениям Кижингинского района на 2020-2022г.г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя Галданова Эрдэни Герасимовича (далее – работодатель)
- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя Бальжировой Дашимы Бадмаевны (далее – профком).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с текстом коллективного договора всех работников в течение трех дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, образовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

1.10. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Республики Бурятия на 2019 – 2021 годы, отраслевым соглашением по учреждениям Кижингинского района. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

Изменение и дополнение в отраслевое Соглашения по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2019 – 2021 годы (Соглашение зарегистрировано 23.01.2020г. регистрационный №208) или заключения новых соглашений работодатель (или профком) в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений в условия коллективного договора.

1.11. Регистрация коллективного договора в территориальном подразделении осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и

изменения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия и положениями действующего коллективного договора.

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или неисполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления мер по обеспечению соблюдения коллективного договора, другие противоправные действия (действия).

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов исполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.17. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.19. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех месяцев, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.20. К настоящему коллективному договору прилагаются:

1) Приложение об оплате труда работников (Приложение 1);

2) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2)

3) Приложение по охране труда (Приложение 3)

4) Приложение по охране труда (Приложения 4)

5) Приложение о форме расчетного листка (Приложение 5)

6) Приложение о комиссии по трудовым спорам (Приложение 6)

7) Приложение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Приложение 7)

8) Приложение о обработке персональных данных (Приложение 8)

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

## II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования социально-трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его исполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих существенные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон,

решения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе

12. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, мерах по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью формирования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профкома) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представительных профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным в ст. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

23. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

24. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) осуществляет (осуществляет):

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8, 372 ТК РФ);

- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);

- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с ст. 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ;

- привлечение работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;

- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома принимает (утверждает) локальные акты учреждения устанавливающие:

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях проверки соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- график сменности (ст.103 ТК РФ);

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

- систему оплаты труда учреждения, условия и размер осуществления стимулирующих выплат;

- условия материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование возможностей заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.2.8, 4.1.5 ОТС 2015-2017 годы, п.1.9 Постановления Правительства России от 22.12.2014 № 1601);

- объем педагогической нагрузки работодателя и совместителей (п.4.1.6 ОТС 2015-2017 годы, п.1.8 Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 № 374);

- расписание занятий (уроков);

- план и график работы учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, методических кабинетов по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 536);

- режим рабочего времени работников в случае простоя;

- введение суммированного рабочего времени;

- оплата труда педагогического работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории;

- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.3 ОТС 2015-2017 годы);

- график аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.3 ОТС 2015-2017 годы);

- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по разрешению споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6.1 Федерального закона «Об образовании в РФ»);

- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работы с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 536, п.2.8 коллективного договора);

- нормы профессиональной этики педагогических работников;

2.6. Профком:

1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2. Разъясняет работникам положения коллективного договора.

3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах власти, комиссиях по трудовым спорам, суде.

4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их

и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет общественной организации (размер определяется).

В. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- состоянием охраны труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных требований по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях проверки соответствия занимаемой должности;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

Ж. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого учета мнения с профкомом (учета мотивированного мнения).

З. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, являясь представителем в состав аттестационной комиссии учреждения.

И. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

К. Информировует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов.

Л. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.

М. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам членов Профсоюза.

Н. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

О. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

П. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при невыполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

Р. Организует информирование, правовой всеобщ для работников.

С. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление в случае нарушения работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного характера (ст. 195 ТК РФ).

Т. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления работников и обеспечения их новогодними подарками.

У. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе государственного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Ф. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема учебной нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий (уроков) принимаются с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию).

28. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка, определяемым соглашением сторон, но не более трех месяцев.

29. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение настоящего в Российской Федерации и Республике Бурятия законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

### III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

30. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

31. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

32. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые условия не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера выполняемой работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

33. При заключении срочного трудового договора работодатель указывает обстоятельства, являющиеся основанием для его заключения.

34. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

35. Стороны подтверждают:

1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, не являющихся регулирующими трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2. В случае обращения работника, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора, к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание допускается:

а) педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию а или б, успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после окончания которой прошло не более трех лет.

б) Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и квалификацией.

в) Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации по несоответствию занимаемой должности, если работодатель не обеспечил прохождение профессионального образования в течение трех лет, предшествующих увольнению.

г) Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников являются условия, содержащиеся в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, определяемый при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, работающего в подразделении определяет руководитель с учетом мотивированного мнения работника (по согласованию). Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

4. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки инструкций педагогических работников.

5. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

6. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника в отношении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- направление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех

лет;

7. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, и прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 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 в текущем состоянии его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все имеющиеся указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

8. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством РФ или иным 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 предлагает работнику все имеющиеся указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

9. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

11. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудового договора работников.

12. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе



работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в максимальной оплате труда (МРОТ).

Заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или иного ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не вступает в родные отношения.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (иные условия), в т.ч. в других местностях.

Работодатель:

Уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата организации не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь увольнение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, высвобождающихся вакансий.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) осуществляется с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного соглашения между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- вводные специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

#### IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О нормативности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами,

и внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами.

Стороны подтверждают, что:

Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку (преподавательскую работу), занятые в работе в учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

В учреждении для непедагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

не более 39 часов в неделю для медицинских работников<sup>1</sup>;

не более 40 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности, если продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами;

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, занятых в учреждениях I или II группы.

Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (по требованию).

Специальный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон на истечение шести месяцев работы (авансом), устанавливается по продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени производится только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из фактической продолжительности отпуска.

Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливаются утвержденным Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и распоряжением распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о своем уходе в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику существенно неблагоприятно отразится на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

Продолжительность продолжительности отпуска, а также возможность разделения его на части подтверждается работником и работодателем, фиксируется в распорядительном акте учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Это распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

За счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности,

в исключительном случае, если работник не женщина, работающая в сельской местности.

длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, с учетом имеющихся в учреждении средств и в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения о предоставлении длительного отпуска. При реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных учреждений за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени сверхурочные должности работников, работающих с ненормированным рабочим

руководитель (директор), заместитель руководителя;

руководитель;

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с коллективным договором, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкомом позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.) работнику по его письменному заявлению предоставляются дополнительные выходные дни.

Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми лицами в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от вида их заболевания предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, 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.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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 в двойном размере в соответствии с предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

Запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

предоставляет работникам с вредными условиями труда, определенной специальной оценки, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который составляет до 7 календарных дней.  
Срок ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника определяется также трудовым договором.

Срок отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- отпуска 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- свадьбы близких родственников – до 5 календарных дней;
- пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- инвалидам – до 60 календарных дней;
- первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней;
- отпуска детей на военную службу – 5 календарных дней;
- мужьям и женам (мужьям) 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 в году;

## V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия договора считать неуклонное повышение и улучшение условий труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, а также принятие мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

Стороны подтверждают:

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия, нормативными правовыми актами местного самоуправления.

2. Размеры и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от иной деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ».

3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в Положении о выплатах стимулирующего характера за результативность, качество и эффективность профессиональной деятельности работников МБОУ «Оротская СОШ», определяются основания для начисления выплат и их периодичность.

4. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными нормативно-правовыми актами в Республике Бурятия и в Положении об оплате труда работников.

5. При изменении организационно-правовой формы учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера,

и критериев эффективности работы в целях осуществления

труда работников учитываются принципы:

1. Вознаграждение работника должен определяться на основе объективной оценки

труда (принцип объективности);

2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от

труда (принцип предсказуемости);

3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в

всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип

4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип

5. Условия определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику

справедливости);

6. Решения о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию

первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

7. Заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего

нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной

размера оплаты труда (при расчете применяется более высокий

установленный за норму труда на данный период времени).

8. Заработная плата работников не ниже минимальной заработной платы или

размера оплаты труда пропорционально отработанному времени

в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на

9. сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до

минимального размера оплаты труда) не учитываются.

10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

производится по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки

в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами),

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом

оплаты труда работников, занятых на таких работах, не может быть менее

ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

11. Работники, занятые в установленном порядке специальной оценки условий труда

на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим

указанную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный

образования СССР от 20.08.1990 № 579, устанавливается компенсационная

размере 15% тарифной ставки (оклада). Конкретный размер выплаты работнику

в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях

12. Работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с

условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной

труда при определении полного соответствия рабочего места и без

улучшения условий труда работника на рабочем месте.

13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном

следующие часы – в двойном размере.

14. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за

категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное

за работу, не входящую в должностные обязанности работников, конкретные

определяются положением об оплате труда учреждения, но не ниже

Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию

высшее образование, молодым специалистам являются обязательными.

15. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего

работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, выполняющую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

Для педагогических специалистов – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе в образовательных организациях высшего образования, в образовательных организациях, устанавливается повышающий коэффициент к заработной плате (окладу) в размере 30 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на

период осуществления единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Отмена труда педагогических работников в период отмены образовательного, учебного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим причинам производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, с которым связана эта отмена.

Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными грамотами, почетными нагрудными знаками и другими наградами), устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере 20%.

Средства фонда оплаты труда направляются на установление иных стимулирующих выплат, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы 25 числа месяца за первую половину месяца и 10 числа окончательный расчет за предыдущий месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Сроки и даты выплаты заработной платы закрепляются также трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в период задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за период задержки, а также средний заработок за период приостановления им работы.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не менее 1/3 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Изменение условий оплаты труда, происходит:

— при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссией;

— при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;

— при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания соответствующим органом;

Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном

... включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний из общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка составляется с учетом мнения профкома.

Заработная плата перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Перевод заработной платы, без согласия и разрешения работников не допускается.

Работники помещений, других работников, оплата труда которых зависит от выработки, сверх нормы считается совместительством и оформляется соответствующими договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади помещений составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

## **VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

... способствуют проведению государственной политики в области занятости, дополнительному профессиональному образованию работников, оказания помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

... договорились:

... структурных преобразований в учреждении не допускаются. Работники, принимаются опережающие меры по трудоустройству работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение работников в течение 90 календарных дней.

... дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от деятельности.

... должен:

... педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в соответствии со ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России № 08-415 и Письмом Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015.

... направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), выплачивать заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы на проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с законодательством, подтверждающими фактически произведенные расходы.

... предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с дополнительным профессиональным образованием в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и работникам на обучение работодателем.

... способствовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по дополнительному профессиональному образованию, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести дополнительное образование.

... рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее организационной структуры с участием профкома.

... подготовки и дополнительного профессионального образования работников, соответствующих профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения профкома не реже 1 раза в три года.

...принятия решений об увольнении работника в случае признания его по...  
 ...недостаточной...  
 ...меры по переводу работника с его письменного согласия на другую...  
 ...работу (как вакантную должность или работу, соответствующую...  
 ...так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую...  
 ...работника может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи

...численности или штата работников и при равной...  
 ...преимущественное право на оставление на работе...  
 ...частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:  
 ...длительный стаж работы в данной организации;  
 ...звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными

...инновационные методы работы и достигающие высоких...  
 ...права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось

**... ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

...педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком...  
 ...государственных и муниципальных образовательных...  
 ...приказом Министерства образования и науки Российской...  
 ...от 07 апреля 2014 года № 276, Отраслевым Соглашением по организациям,  
 ...Министерства образования и науки Республики Бурятия.

...заместителей руководителя, руководителей структурных...  
 ...подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется

...категория, присвоенная по одной из педагогических...  
 ...учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по...  
 ...должности при условии совпадения должностных обязанностей,  
 ...профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств...  
 ...на оплату труда, в следующих случаях:

<p>...по которой</p>	<p>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1</p>
<p>...</p>	<p>2</p>
<p>...</p>	<p>социальный педагог; педагог-организатор;              педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);              учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)</p>
<p>...</p>	<p>Аналогичная должность без названия "старший"</p>



	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку.
	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации

Методист (включая старшего)

... педагогическому работнику в случае истечения срока  
... квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в

... нетрудоспособности,

... за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,

... командировки на работу по специальности в российские образовательные

... сроком до 1 года,

... Вооруженных Силах Российской Федерации,

... наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;

... аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в  
... квалификационной категории, в случае истечения действия квалификационной  
... заявления в аттестационную комиссию.

... устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом  
... профкома на срок но не более трех лет.

... интересов педагогических работников:

... экспертной оценки результатов педагогической деятельности в  
... имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее  
... чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения  
... присвоенной квалификационной категории.

... заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности  
... нахождения в командировке или другим уважительным  
... экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его  
... быть учтены с учетом интересов аттестуемого работника.

... предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной  
... за 3 месяца;

... подготовку представления на педагогического работника для аттестации  
... соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного

... педагогического работника на курсы повышения квалификации  
... в случае его признания в результате аттестации по представлению  
... соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности  
... работу, которую работник может выполнять.

... представления педагогических работников для прохождения ими аттестации  
... соответствия занимаемой должности определяются работодателем с  
... мнения профкома (по согласованию).

## VIII УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

... права работников на здоровые и безопасные условия труда,  
... средств безопасности труда, предупреждающих производственный  
... профессиональных заболеваний заключается соглашение по

... создание и функционирование системы управления охраной труда в  
... Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и  
... Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

на основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по

обеспечению безопасные и здоровые условия труда при проведении работ.

Сотрудник совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, организует и проводит технические мероприятия по охране труда, затраты на которые включаются в смету, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за выполнение.

Сотрудник организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций не реже 1 раза в три года.

Сотрудник организует проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

Сотрудник обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других документов на рабочих местах.

Сотрудник разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

Сотрудник организует проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

Сотрудник обеспечивает компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Сотрудник обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Сотрудник обеспечивает работников учреждения более 50 человек вводит должность заместителя по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек обеспечивает выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) по приказу руководителя возложены обязанности ответственного за охрану труда учреждения.

Сотрудник обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных медицинских осмотров (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с учетом вида места работы и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров.

Сотрудник обеспечивает работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

Сотрудник обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

Сотрудник обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

Сотрудник обеспечивает содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении мероприятий по охране труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные и здоровые условия труда принимает меры к их устранению.

Сотрудник обеспечивает требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Сотрудник обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте по требованиям охраны труда.

обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с рекомендациями за счет средств работодателя.

Гарантируется средства индивидуальной и коллективной защиты.

Гарантируется руководителю, заместителю руководителя либо руководителю учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, а также в случае несчастного случая, происшедшем на производстве, или об ухудшении здоровья работника во время работы, в том числе о проявлении признаков острого отравления (отравления).

Гарантируется право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при нарушении средствами индивидуальной и коллективной защиты допущенных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Гарантируется контроль за соблюдением администрацией учреждения правил охраны труда.

Гарантируется своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу средств индивидуальной защиты, моющих средств.

Гарантируется участие в создании и работе комиссии по охране труда.

Гарантируется участие в расследовании несчастных случаев на производстве с

предложением к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

Гарантируется участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

Гарантируется в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной температуры, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

Гарантируется осуществляется после официального уведомления администрации.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантируется договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и компенсаций.

Гарантируется подтверждаются:

Гарантируется, высшему детям-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 выходных дня в месяц, финансируемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предоставляемых работодателем (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения осуществляется за счет фонда оплаты труда.

Гарантируется договорились:

Гарантируется условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха.

Гарантируется:

Гарантируется право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Гарантируется перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд медицинского страхования РФ.

Гарантируется педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по заявлению работника:

на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам,

на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

в случае истечения срока действия квалификационной категории, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений до назначения пенсии по старости осталось менее одного года. Предоставлять перед органом местного самоуправления о предоставлении выделенных работникам и выделении ссуд на его строительство).

## **V. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

предоставление молодым работникам предусмотренных законом гарантий.

создание в учреждении совета молодых педагогов.

создание института наставничества.

предоставление общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым специалистам кругу вопросов законодательства о труде.

предоставление гарантий:

гарантировать прохождению аттестации молодых специалистов.

гарантировать оплачиваемые дополнительные дни отдыха (выходные дни) отцу при рождении ребенка из роддома

гарантировать работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения педагогического роста.

предоставление:

предоставление повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений профессионального образования, в размере 0,30 за фактическую работу в течение трех лет или до прохождения молодым специалистом аттестации на должность специалиста.

Срок молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования со дня заключения с ним трудового договора и действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) образовательной организации.

Специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания высшего или среднего профессионального образования.

Срок молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в случае:

перевода на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

перевода работника в другое образовательное учреждение республики;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

## **VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Следует подтвердить, что права и гарантии деятельности профкома

Российской Федерации и Республики Бурятия.

уполномочию работников представителей профкома в состав членов управления организацией.

профкому, независимо от численности работников, бесплатно площадью не менее 48 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет общественно значимой работы транспортное средство, средства техники и др.

контролю правовыми и техническими инспекторами рескома Профсоюза, в том числе за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с законодательством и Положениями об инспекциях;

учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях защиты прав, предоставленных законодательством.

профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в социально-экономическом вопросе.

ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов работников на счет профсоюзной организации. Перечисление производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с перечислением средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями.

признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не занятых основной работой, имея в виду, что:

профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации не освобожденных от основной работы, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

подтверждают:

в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» профком вправе требовать от должностных лиц, нарушающих трудовые дисциплинарные обязанности в профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не подлежат предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (статья 81 Трудового кодекса РФ);

выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной комиссии по охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров

...президентских отношений;

...в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома ... деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, ... руководящих должностей и др.

...первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная ... (доплата) из фонда стимулирующего характера за социально ... условий, способствующих повышению эффективности

...:

... присвоении почетных званий, представлении к государственным ... профсоюзного актива, принимают решения об их награждении ... профсоюзными наградами;

... меры по недопущению вмешательства органа управления ... работодателю в практическую деятельность профсоюзной ... затрудняющего осуществление ими уставных задач.

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

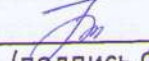
... за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется ... представителями, выборным органом Кижингинской территориальной ... работников образования.

... договорились совместно разрабатывать ежегодный план ... реализации настоящего коллективного договора на текущий год ... на общем собрании работников о его выполнении.

... сторон несут ответственность за уклонение от участия в ... по заключению, изменению коллективного договора, ... информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и ... за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или ... (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации МБОУ «Оротская  
СОШ»

  
Д.Б. Бальжирова  
(подпись, Ф.И.О.)

«02» сентября 2020г.

