

Представитель работодателя:  
Директор МАОУ «Агинская окружная  
гимназия-интернат»

Жамьянов Б.Б.  
20 20 г.



Представитель от работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета

Жамбалова Б.Б.  
"28" мая 20 20 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат» на 2020 - 2023 годы

Принят на собрании трудового коллектива "28" мая 2020г. протокол № 1

Зарегистрирован:

Администрация городского  
округа  
"ПОСЕЛОК АГИНСКОЕ"  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
"03" июня 20 20 г.  
Регистрационный № 15  
Подпись Ирдаму

## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат» городского округа «Поселок Агинское» (далее – гимназия-интернат) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат» Жамьянова Баир Биликтуевича, именуемого далее «Работодатель», и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат» Жамбаловой Баярмы Будажаповны, именуемого далее «Профсоюзный комитет гимназии-интерната».

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

1.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, снижению заработной платы работников.

1.7. Работодатель признает Профсоюзный комитет гимназии-интерната единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.8. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и

спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.9. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.

1.10. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение по охране труда;
- 3) Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат»;
- 4) Порядок распределения фонда оплаты труда работников МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат»;
- 5) Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат;
- 6) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 7) Положение о неаудиторной занятости педагогических сотрудников МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат»;
- 8) Положение о расходовании внебюджетных средств в МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат»;
- 9) Положение о персональных данных работников МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат»;
- 10) Правила аттестации педагогических работников.

1.12. К настоящему коллективному договору прилагаются следующие документы:

1. Правила внутреннего распорядка дня для работников МБОУ «Агинская окружная гимназия-интернат»;
2. Положение об охране труда.

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим ТК РФ, а также отраслевым тарифом, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор с работником заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.3. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программы, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в гимназии.

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

2.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

а) по взаимному согласию сторон:

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью;

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком или после окончания этого отпуска.

2.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях, перетарификация учителей может производиться по окончании первого полугодия, если изменяется количество учащихся в классах.

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, дежурств, патрулирования, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.9. О введении изменений существенных условий договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

### **III. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд гимназии-интерната.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий с учетом перспектив развития гимназии-интерната.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- повышать квалификацию работников не реже одного раза в 5 лет;
- в случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые; в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ, определять командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Правилами проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Забайкальского края от 25 декабря 2013 года № 1394 и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.6. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.7. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 его состояния здоровья.

3.8. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома школы (иной уполномоченный профкомом школы профсоюзный представитель).

#### IV. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Работодатель обязуется:

4.1. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профсоюзного комитета. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца, в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости (ст. 25 ч. 2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.3. Представлять данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

4.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы, с сохранением среднего заработка.

4.6. Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

4.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.9. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

4.10. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии или другой срок);
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет (или другой срок);
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет включительно, одиноким работникам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет включительно;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные правительственными наградами;
- неосвобожденные председатели профкомов;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.

4.11. При появлении новых рабочих мест работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее добросовестно работавших в гимназии-интернате.

## V. Режим труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка гимназии-интерната (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

5.2. Для работников гимназии-интерната устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (Ст. 333 ТК РФ); воспитателям – 30 часов в неделю; педагогам-организаторам – 36 часов в неделю; социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу-библиотекарю – 36 часов в неделю; педагогу дополнительного образования, тьютору, методисту, старшему вожатому, организатору ОБЖ – 36 часов в неделю.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников: директор, заместители директора, главный-бухгалтер и бухгалтер-кассиру.

5.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ:

- по договоренности между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет; а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

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

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

5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.



5.8. Привлечение работников гимназии-интерната к выполнению работ, не предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. График работы в каникулы утверждается приказом директора гимназии-интерната.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории) в пределах установленного рабочего времени.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, п. 3 ч. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Приложение к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466), для остальных категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

5.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью в 8 календарных дней для всех категорий работников МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат» (ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем – главному-бухгалтеру, бухгалтеру-кассиру, директору и его заместителям - предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 10 календарных дней (ст 119 ТК РФ).

5.16. За вредные условия труда, по СОУТ, шеф-поварам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 7 календарных дней.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно 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.

- 5.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.
- 5.19. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях:
- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
  - в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
  - при праздновании юбилея - 3 дня;
  - в первый день занятий для родителей учеников начальной школы - 1 день;
  - на похороны близких родственников – 5 дней.
- 5.20. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных учредителем и (или) уставом гимназии.
- 5.21. Общим выходным днем является воскресенье.
- 5.22. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурства, работа в выходные и нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает возможность работникам время отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, оно должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Определение стоимости бюджетной услуги, расчет заработной платы заместителей, руководителей структурных подразделений, оплата труда всех категорий работников распределения стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется «Положением об оплате труда по модельной методике работников МАОУ «Агинская окружная гимназия-интернат».
- 6.2. Заработная плата работников гимназии не может быть ниже установленных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.
- 6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в гимназии системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).
- Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются сроки до 05-ого и до 20-ого числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, медицинского персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала гимназии устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами гимназии, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер

оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

6.5. Должностной оклад работников не может быть ниже минимальной заработной платы в крае, установленной Правительством Забайкальского края.

6.6. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами гимназии, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками в рамках ФОТ работников.

6.7. В случае изменения фонда оплаты труда гимназии и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера

6.8. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты) поквартально и по итогам года. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

6.9. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, включая директора, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, педагогам дополнительного образования, воспитателям интерната, медицинскому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу гимназии – интерната.

6.10. Администрация вправе определять размер премиальных выплат 1 раз в год в пределах средств, направляемых на оплату труда в рамках штатного расписания на основе утвержденного Положения о порядке и условиях установления премиальных выплат.

6.11. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом, на основании представления директора гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии-интерната.

6.12. Оплата труда работников гимназии, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (производится с учетом результатов аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда); шеф- повара и уборщики служебных помещений.
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания, зоны деятельности;
- доплата за расширение зоны деятельности председателю профсоюзного комитета гимназии-интерната в размере 20% от оклада ежемесячно;

- доплата за реализацию инновационных проектов;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.
- Доплата за выполнение обязанностей специалиста по охране труда – до 20%.

6.13. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- других установленных законом случаях.

6.14. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

6.15. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности) в следующих и иных случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория,	Должность, по которой может учитываться присвоенная квалификационная должность, указанной в графе 1 категория
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); воспитатель интерната, социальный педагог, педагог-организатор;

	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания),инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог Учитель-логопед	учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных коррекционных)образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки	Преподаватель детской музыкальной

общеобразовательного учреждения Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель, детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования, педагог организатор, воспитатель интерната
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

6.16. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- выплату отпускных по мере поступления финансовых средств от учредителя. Выплаты при увольнении - в последний день или последующие дни при наличии финансовых средств. (ст. 80 ТК РФ).

6.17. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий;

- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

6.18. Норма часов преподавательской деятельности за ставку заработной платы 18 часов в неделю:

- учителям 5-11 классов.
- 6.19. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
- учителям;
  - педагогу-психологу, социальному педагогу; педагогу-библиотекарию
  - педагогу-организатору;
  - педагогу дополнительного образования, тьютору, методисту, старшему вожатому;
  - преподавателю-организатору безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.
- 6.20. Норма часов педагогической работы воспитателям интерната 30 часов в неделю за ставку заработной платы.
- Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением об образовательных учреждениях, является предельной нормой обслуживания в данном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- Превышение количества обучающихся в классе (воспитанников в классе, в группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплат в размере от 10% до 20%.
- 6.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **не ниже одной сто пятидесятой** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- 6.22. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Работодатель обязуется:

1. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
2. Ответственность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет директор гимназии.
3. Оплаты и надбавки устанавливаются на основании Положения о порядке и условиях установления премиальных выплат и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Агинской окружной гимназии-интернат.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2 Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство).
- 7.3 Обеспечивает бесплатное пользование работниками гимназии-интерната библиотечным фондом.
- 7.4 Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).
- 7.5 Ежегодно выделяет денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- 7.6. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313-327 ТК РФ), в том числе оплачивает за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда по территории РФ для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

### **VIII. Охрана труда и здоровья.**

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

Работодатель:

- 8.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077.
- 8.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.
- 8.3. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований по охране труда в установленном порядке.
- 8.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.
- 8.5. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников в соответствии со статьей ТК РФ .
- 8.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающимися и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 8.7. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
- 8.8. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.
- 8.9. Осуществляет обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.



8.10. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

8.11. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

8.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.13. Профком обязуется:

- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- Проводить работу по оздоровлению детей работников.

#### IX. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом.

9.4. Деятельность членов в профсоюзном комитете проводится на добровольной и безвозмездной основе.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, по письменному заявлению работника на условиях, установленных профсоюзной организацией.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ)

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

9.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

9.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

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

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

1. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
2. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
3. запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
4. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
5. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
6. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
7. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
8. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
9. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
10. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

#### X. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

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

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному

района, города.

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

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

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

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.13. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома гимназии.

В аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома.

В случаях, когда представительство профкома на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, профком вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения профкома.

#### XI. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

11.1. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

11.2. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

11.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

#### XII. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

12.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет в уполномоченный орган по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные уполномоченным органом при регистрации коллективного договора.

12.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после подписания.

12.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

12.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

12.8. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

ПРОШУ ПРОЧЕТАТИ, ПРОДУМОВАТИ

*В* ЛІСТОВ

Директор МАОУ

«Агинська окружна гімназія-  
інтернат»

*В.М. Жамьянов* Б.Б.

28.08.20 20 года