



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013-2016 г.г.

Между работодателем и работниками  
основной общеобразовательной школы №23  
г. Улан-Удэ.

Принят на собрании работников  
трудового коллектива  
28 февраля 2013 г.

Работодатель:  
Директор основной  
общеобразовательной школы № 23



Б.М. Рыбикжапов.

От работников:  
Председатель профсоюзной  
организации общеобразовательной  
школы №23  
Л.Г. Бурдуковская



## **I Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в основной общеобразовательной школе №23 в г. Улан-Удэ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии ТК РФ, отраслевым Соглашением и Соглашением между МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ» и Улан-Удэнской городской организацией профсоюза работников образования и науки с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников данного учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

от работодателя – директор школы Цыбикжапов Б.Д.

от работников – профком школы Бурдуковская Л.Г.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует до 28.02.2016 года.

1.10. Стороны, заключившие коллективный договор несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

## **II. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений**

2.1. Не допускать экономически не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждения.

2.2. Совершенствовать механизм социального партнерства между работодателем и профсоюзом на основании коллективного договора в решении вопросов оплаты труда, повышении квалификации, условий и охраны труда работников школы.

2.3. Принимать согласованные и оперативные меры по содействию своевременной выплате заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам школы.

2.4. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива школы №23 при принятии решения об изменении организационно-правовой формы учреждения при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, здания, сооружений, оборудования.

### 2.5. Предусмотреть, что:

- работники, избранные в состав профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель ПК – без согласия Городского комитета профсоюза работников образования;
- увольнение по инициативе работодателя, сокращения лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается лишь с предварительного согласия профкома школы, а председателя ПК с согласия Городского комитета профсоюза.

## III. Обязательства сторон в области занятости.

Работодатель:

3.1. Не менее, чем за 3 месяца письменно предоставляет в профком информацию о возможных массовых увольнениях и за 2 месяца письменно предупреждает самого работника.

3.2. Оказывает помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников, создает условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или ликвидации школы.

3.3. При сокращении численности штатов помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в школе свыше 10 лет;
- лица, имеющие на иждивение 2 и более детей;
- не освобожденный председатель первичной проф. организации;
- награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность.
- молодые специалисты.

3.4. Беременные женщины, женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет и другие лица воспитывающие детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение договора без принятия указанных мер не допускается. (Ст. 261 ТК РФ)

3.5. Лица, уволенные по сокращению штатов имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.6. Принимает меры по недопущению приватизации школы №23.

3.7. Не допускает изъятия и использования учреждения не по назначению.

3.8. При сокращении численности или штата работникам гарантируются льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ.

Профком школы:

3.9. Через коллективный договор добивается сохранения рабочих мест.

## IV. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ, Республики Бурятия.
- 4.2. Объем учебной нагрузки педагогическим работником устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 4.3. При установлении учителю, для которого школа №23 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем нагрузки, установленной учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 4.4. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.
- 4.5. Работодатель школы №23 не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Стороны согласились, что:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы №23, трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;
- время осенних, зимних, весенних и летних каникул не совпадающие с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;
- оплата труда педагогических и других работников школы №23, ведущих преподавательскую работу за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;
- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения в дневное время) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы на срок до одного месяца.

5.2. Привлечение отдельных работников школы №23 к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.113 ТК РФ), с их письменного согласия и по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и праздничный день компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

5.3. В соответствии ст. 333 ТК РФ рабочее время педагогических работников является нормированными, составляет суммарно 36 часов в неделю при урочной нагрузке 18 часов в неделю.

5.4. неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыв 2 ч между занятиями.

5.6. Дежурство педагогических работников по школе должно устанавливаться согласно правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Всем работникам гарантируется основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4520 -1 от 19.02.93г. « О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст.14.

5.8. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ №4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст.14.

5.9. Предоставлять библиотекарю школы №23 дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 13 календарных дней в каникулярное время (Соглашение между КО и ГК профсоюза работников образования п.6.16).

5.10. Оплата отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.11. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда:

- за активную общественную работу членам профсоюзного комитета - до 3-х рабочих дней (Соглашение КО и ГК профсоюза работников образования и науки п.6.20.).

5.12. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы и с предоставлением отгулов в каникулярное время лицам, с их согласия заменяющим работника в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- со свадьбой детей - 2 календарных дня;
- со смертью матери, отца, детей, брата, сестры- 3 календарных дня;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
- с юбилеем работника – 2 календарных дня,

Без увеличения фонда оплаты труда (Соглашение КО и ГК профсоюза работников образования и науки п.6.19).

5.13. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.14. Родитель, воспитывающий ребенка - инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за каждый день за счет средств социального страхования.

## VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились, что:

6.1. В отношении административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оплата труда осуществляется на основе Методики формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ утвержденной постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 22.04.2008. №212. В соответствии с данной методикой, оплата труда административно-управленческого персонала и педагогических работников, не посредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей. Заработная плата включает в себя Гарантированную оплату труда Педагога за 36 часов в неделю включая аудиторную и неаудиторную занятость Педагога, а также должностные надбавки, включающих в себя:

-выплаты компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ и РБ (выплату за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работа с вредными или опасными условиями труда) за специфику работы в соответствии постановлением Правительства РБ от 06.12.2005г. №385 в соответствии постановления Администрации г. Улан-Удэ от 26.05.2006г. №231.

-повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов, за квалификационные категории и за звания педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, повышающий коэффициент за осуществление образовательного процесса работу в коррекционных классах, повышающий коэффициент до 2, применяемый к педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс, по предметам, по которым производится деление классов на подгруппы согласно базисному плану. Также оплата труда включает в себя оплату педагогической работы, не входящей в круг должностных обязанностей учителя: за классное руководство, заведование кабинетами, руководство методическими объединениями по предметам, проверку тетрадей и др. виды работ.

6.2. Заработную плату и отпускные выплачиваются в сроки, установленные ст.136 ТК РФ.

6.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

6.4. Доплаты, за работу связанную с вредными условиями труда устанавливаются соответственно в размерах до 12% ставки (оклада), согласно Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты (утверждены приказами Гособразования СССР от 20 августа 1990 года №579 и комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92 года №611):

- учителям информатики и вычислительной техники;
- инженеру по обслуживанию компьютеров;
- учителям химии;

- лаборантам в кабинет химии.

6.5. Простой по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Простой по причинам, не зависящим от работодателя т.е. работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Простой по вине работника не оплачивается, (статья 157 ТК РФ)

При приостановке деятельности школы №23 по предписаниям органов ЦГСЭН, Министерства труда, пожарной инспекции в соответствии со ст. 9 п.3 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» №181-ФЗ от 17.07.99г. и ст.220 ТК РФ размере среднего заработка.

6.6. Признает, что любое превышение численности учеников в классе свыше 25 человек считается сверхнормативной нагрузкой на учителя.

6.7. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда.

6.8. Оплата труда работников школы №23 в случае неявки сменяющего работника производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

6.9. Работодатель принимает меры по выплате педработникам ежемесячной компенсации в размере 100 рублей для обеспечения их книгоиздательской продукцией и методическими изданиями (ст.55 ФЗ «Об образовании»).

Профсоюзный комитет:

6.10. Знакомит членов профсоюза с нормативными документами, касающимися оплаты труда.

6.11. Принимает оперативные меры при нарушении законодательных актов по оплате труда.

6.12. стимулирующие выплаты по результатам труда определяются положением о распределении стимулирующей части ФОТ, которой является приложением к настоящему коллективному договору.

6.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с приложением 3.

Для работников ООШ №23 к ним относятся: - за работу в ночное время-0,35%, за работу с тяжелыми и вредными условиями труда-0,12%.

-Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за выполнение работы, не входящий в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и качество работы, а также, для повышения мотивации качественного труда и их поощрения. Объем стимулирующих выплат может составлять до 25% от общего фонда оплаты труда. Кроме того, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяется Положением о стимулирующих выплатах, которое является Приложением к КД.

6.14. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно - правовым актом муниципального образования «Городской округ – город Улан-Удэ».

6.15. Должностные оклады работников исчисляются путем проведения базовых окладов на повышающие коэффициенты, установленные в приложении 3.

6.16. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, и (или) на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, РБ и нормативно-правовыми актами Администрации г. Улан-Удэ.

6.17. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объемов ассигнований бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

6.18. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнители и на выплаты стимулирующего характера.

6.19. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя выплаты по результатам труда. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа. Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

6.20. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждений, включающей выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а также выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.21. В отношении других работников учреждения применяется отраслевая система оплаты труда в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 01.07.2009г № 294.

## **VII. Социальные гарантии и льготы.**

Работодатель:

7.1. Добивается предоставления оплачиваемых квотных мест в высшие учебные заведения детям работников школы.

7.2. Профком:

7.3. При наличии средств за счет профвзносов:

- оказывает материальную помощь работникам школы в случае проведения операции, в размере от 500 до 1000 руб.
- поездки на консультацию к специалистам по различным видам заболеваний, в размере до 500 руб.
- оказывает материальную помощь малообеспеченным работникам, пенсионерам, в размере от 100 до 500 руб. по мере необходимости.

## **VIII. Улучшение условий охраны труда.**

Работодатель:

- 8.1. Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников школы за прошедший год.
- 8.2. Разрабатывает на этой основе мероприятия по улучшению условий труда.
- 8.3. Организует в соответствии с положением проведение обучения работников по охране труда.
- 8.4. Проводит техническую экспертизу здания школы на соответствие его безопасности и санитарно-гигиенических норм.
- 8.5. Обеспечивает бесплатное медицинское страхование, предусматривает финансирование медосмотров.
- 8.6. Возмещает причиненный работнику вред при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым Кодексом, основами законодательства по охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 8.7. Осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.8. Осуществляет контроль за прохождением медицинских осмотров.

## **IX. Оздоровление работников и их семей.**

Профсоюзный комитет:

- 9.1. Содействует оздоровлению детей работников образования через оздоровительные, спортивные лагеря ежегодно.
- 9.2. Следит за правильным распределением средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **X. О порядке разрешения коллективных трудовых споров.**

Работодатель:

10.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров действует согласно главы 61 ТК РФ.

Работники:

10.2. В случае нарушения коллективного договора имеют право на забастовку, митинг, демонстрацию и т.д. (ст.11 Закона РБ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не нарушая процедуру разрешения разногласий (глава 61 ТК РФ).

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Работодатель:

11.1. Содействует деятельности профкома школы.

11.2. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, мебель, телефон, (ст.377 ТК РФ, ст.21 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Предоставляет профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников школы.

11.4. Не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию с письменного заявления членов профсоюза.

11.5. Создает условия для обучения профсоюзного актива.

## **ХII. Обязанности профкома.**

12.1. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

12.2. Вносит предложения о социальных гарантиях и интересов работников школы.

12.3. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах предоставления льгот и увольнения в соответствии с Законом РФ и настоящим Коллективным договором.

12.4. Обязуется содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзу методами и средствами.

## **ХIII. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

13.1. Работодатель доводит текст настоящего Коллективного договора до сведения работников школы в течении 30 дней.

13.2. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора возникшие разногласия рассматривать в недельный срок.

13.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.

13.4. Подведение итогов выполнения Коллективного договора производится на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

Соглашение подписано 26.02.2013 г.

11.2. Предоставляет профессиональному комитету в письменном виде информацию о деятельности подотдела в помещениях, мебели, телефон (ст. 377 ТК РФ, ст. 21 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Предоставляет профком (или иному специально назначенному лицу) информацию о принимаемых профсоюзом решениях, принятых в целях и материальных, организационных, социально-экономических и трудовых интересах работников школы.

11.4. Не допускает издания приказов и распоряжений, нарушающих права и законные интересы профсоюза, не препятствует осуществлению профсоюзом законных функций профсоюза.

11.5. Осуществляет контроль за деятельностью профсоюзного комитета.

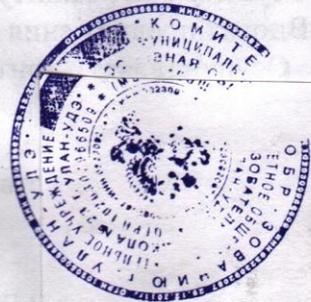
11.6. Осуществляет контроль за деятельностью профсоюзного комитета в соответствии с Законом РФ и настоящим Уставом профсоюза.

11.7. Осуществляет контроль за деятельностью профсоюзного комитета в соответствии с Законом РФ и настоящим Уставом профсоюза.

11.8. Осуществляет контроль за деятельностью профсоюзного комитета в соответствии с Законом РФ и настоящим Уставом профсоюза.

11.9. Осуществляет контроль за деятельностью профсоюзного комитета в соответствии с Законом РФ и настоящим Уставом профсоюза.

11.10. Осуществляет контроль за деятельностью профсоюзного комитета в соответствии с Законом РФ и настоящим Уставом профсоюза.



*Дашев*  
*Монгульбаева*  
*Солдатов*

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575826

Владелец ГОРБОВА ЛЮДМИЛА ИВАНОВНА

Действителен с 26.03.2021 по 26.03.2022